

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства
Кафедра педагогики и психологии детства

**Методические условия развития сплоченности
педагогического коллектива детского сада**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой Е.В. Коротаева

Исполнитель:
Асанова Нина Юрьевна,
Обучающийся БУ-55Z группы

дата

подпись

подпись

Руководитель:
Царегородцева Елена Анатольевна,
Кандидат пед. наук, доцент

подпись

Екатеринбург 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ СПЛОЧЕННОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	7
1.1. Развитие педагогического коллектива в дошкольной образовательной организации.....	7
1.2. Сплоченность педагогов, как показатель развития педагогического коллектива дошкольного учреждения	14
1.3. Методические формы работы с коллективом ДОО по развитию сплоченности.....	19
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО РАЗВИТИЮ СПЛОЧЕННОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	30
2.1. Исследование сплоченности членов педагогического коллектива	30
2.2. Организация методической работы в дошкольной организации по развитию сплоченности в педагогическом коллективе.....	39
2.3. Результаты опытно-поисковой работы.....	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	55
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	58
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	64
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	66
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	68
ПРИЛОЖЕНИЕ 4	71

ВВЕДЕНИЕ

Проблема развития педагогического коллектива обусловлена рядом обстоятельств. Модернизация образования ставит перед дошкольной образовательной организацией задачи более высокого порядка: переход на новые информационные и педагогические технологии, активное и широкое применение современных мультимедиа средств техники в образовательном процессе, создание педагогических проектов, направленных на развитие организации, участие в профессиональных конкурсах и многое другое.

Кроме того, социально обусловленный новый порядок функционирования системы образования, поэтому современные требования к дошкольной организации, к педагогам, к педагогическому коллективу определяют ситуации, в которой воспитатели должны уметь решать совместно новые профессиональные задачи и быстро реагировать на все новые веяния в образовательной среде.

При изучении проблемы развития коллектива авторы делают акцент на такую характеристику – «сплоченность», которая рассматривается А.И. Донцовым, Ю.Е. Дуберманом, Ю.Л. Неймером – как единство действий (поведения) составляющих ее индивидов; В.В. Шпалинским, Л.А.Карпенко, М.Г. Ярошевским как результат ценностно-ориентационного единства членов групп; П.И. Третьяковым, Т.И. Шамовой – как одна из основных характеристик деятельности в образовании.

Анализ реальной практики показывает, что сегодня – в век огромного потока информации и быстрых перемен – «один в поле не воин», для того что бы достигнуть положительных результатов педагогической деятельности важны сплоченные действия отдельных педагогов, которые объединены общими целями и совместный труд. Руководители дошкольных организаций стремятся к тому, чтобы стабильно поддерживать сплоченность педагогических работников, которая обеспечивает стремление к собственному профессиональному росту и высокую мотивацию к

профессиональной деятельности. На сегодняшний день можно утверждать, что в практике и теории управления образовательной организацией стоят проблемы не только по специальной подготовке педагогов к выполнению новых профессиональных задач, но и вопросы развития и формирования современного коллектива педагогов.

Формирование сплочённого коллектива является одной из основных организационных проблем по развитию любых социальных сообществ. Сплочённость является актуальной характеристикой дееспособности, социальной эффективности коллективов, интегрированности, общностей и локальных социальных групп.

Социальные ценности постижения механизмов сплочённости многомерны. Прежде всего, сплочённость – это специфически социальная форма интеграции педагогов, а таким образом его целостности и способности педагогического коллектива к результативным общим действиям. Дезинтеграция является антиподом сплочённости и включает в себя распад педагогического коллектива, падение его продуктивности, социальности, дееспособности.

С помощью сплочённости формируются благоприятные условия для коллективной деятельности, происходит мобилизация личностных резервов педагогов, а также рост потенциала их взаимодействия в достижении личных и общих целей организации. Это обязательно позитивным образом воздействует на надёжность и результативность коллективной деятельности, на способность успешно преодолевать возникающие конфликты и трудности, а также находить решение новым проблемам. Сплочённость формирует предпосылки к формированию оптимистического эмоционального климата, способствует сохранению здоровья всех членов коллектива, даёт возможность для самореализации и всестороннего развития. Совместно с указанными выше внутренними эффектами, сплочённый коллектив активизирует особое внешнее «силовое поле» коллективистского воспитательного воздействия на другие коллективы и служит для них

своеобразным ориентирующим эталоном. Следовательно, эффект сплочения носит многогранный характер, является существенным ресурсом роста социальной эффективности общества, личности, коллектива и их гуманизации.

Сплочение педагогов в единый коллектив нельзя осуществлять лишь на одних идеях: оно может быть реализовано лишь в трудовой деятельности (общественной, профессионально-педагогической и т.д.), в общении.

Все вышеизложенное обусловило выбор темы исследования: «Методические условия развития сплоченности педагогического коллектива детского сада».

Цель данной работы заключается в теоретическом изучении и апробировании на практике методических условий развития сплоченности педагогического коллектива в детском саду.

Объект исследования: развитие педагогического коллектива.

Предмет исследования: методические условия развития сплоченности членов педагогического коллектива дошкольной образовательной организации.

Задачи исследования:

1. На основе теоретического анализа раскрыть понятие сплоченность и процесс развития педагогического коллектива.
2. Определить методические условия для формирования сплоченности педагогических работников.
3. Провести исследование уровня сплоченности педагогического коллектива дошкольной образовательной организации.
4. Описать методическую работу по формированию сплоченности педагогического коллектива.

Для осуществления цели работы реализованы следующие методы исследования: метод теоретического анализа психолого - педагогической и методической литературы по проблеме исследования; метод тестирования с использованием следующих методик: Методика на определение индекса

групповой сплоченности К.Э. Сишора «Психометрический тест К.Э. Сишора»; методика А.Ф. Фидлер «Оценка психологической атмосферы в коллективе»; методика по диагностике уровня развития группы.

Опытно-поисковая работа осуществлялась на базе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 17, г. Екатеринбург; в исследовании участвовали 20 педагогических работников.

Структура выпускной квалификационной работы: состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ СПЛОЧЕННОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Развитие педагогического коллектива в дошкольной образовательной организации

В социальной психологии коллективом называется разновидность социальной общности и совокупность индивидов, которые определённым образом взаимодействуют друг с другом, которые осознают свою принадлежность к данной общности и признают себя его членами с точки зрения других.

Коллектив, в отличие от других социальных общностей, характеризуется такими основными чертами как [34, с. 94]:

- 1) устойчивое взаимодействие, способствующее стабильности и прочности его существования во времени и в пространстве;
- 2) отчетливо выраженная однородность состава, т.е. наличие признаков, свойственных коллективу;
- 3) относительно высокая степень сплоченности на основе целостности установок, единства взглядов и позиций членов коллектива;
- 4) структурированность, определенная степенью конкретности и четкости распределения функций, обязанностей и прав, а также ответственностью между членами коллектива;
- 5) организованность, то есть упорядоченность, подчиненность коллектива определенным порядкам выполнения совместной коллективной жизнедеятельности;
- 6) открытость, заключающаяся в готовности к принятию новых членов в коллектив.

В своих исследованиях, А. С. Макаренко выделил три уровня развития коллектива:

Первый уровень заключается в стабилизации, которая характеризуется присутствием высокой мотивации всех членов коллектива и ясных установок, быстрой скоростью принятия решений, хорошей коммуникацией, четким определением необходимого места каждого из них.

Второй уровень развития коллектива заключается в функционировании, которое характеризуется четкими установками вопросов ответственности и компенсации, увеличением в контролируемом и координируемом направлениях, надежностью коммуникационных взаимоотношений, сформировавшимися на деловой основе связями между членами коллектива.

Третий уровень заключается в развитии, которое характеризуется в осознании каждым членом коллектива сопричастности к происходящим переменам, ощущении того, что они сидят в «одной лодке», что каждый учится ценить труд другого, карьерный рост становится осознанным, а не стихийным [28, с. 118].

Анализ психолого-педагогической литературы позволил обозначить основные из подходов к определению понятия «педагогический коллектив», так как в настоящее время их существует очень большое количество.

Одно из наиболее четких и ёмких определений коллектива принадлежит А.С. Макаренко. «Коллектив, писал он – это контактная совокупность, которая основана на социалистическом принципе объединения. Люди объединяются в коллектив не только в достижении общей цели, но и в общей трудовой деятельности, и в общей организации этой деятельности. Коллектив – это социальный организм, а значит он владеет органами координирования и управления, которые в первую очередь уполномочены представлять интересы всего коллектива и общества в целом» [28, с. 121].

Педагогический коллектив – это единство педагогических работников образовательной организации, объединённое на основе общих мировоззренческих взглядов, воспитательных задач и целей [9, с. 258].

Под влиянием идей отечественных исследователей Л. Н. Толстого, К.Д. Ушинского, Н. И. Пирогова и других авторов, сложились современные представления о педагогическом коллективе как субъекте саморазвития и управления, о совместной деятельности воспитанников и педагогических работников, о стремлении педагогов к самосовершенствованию.

В исследовании В.П. Сергеева и Л.С. Подымова, педагогический коллектив – это относительно стабильная группа людей, которая объединена общественно значимыми и профессиональными целями трудовой деятельности, а так же обладающая органами руководства [45, с. 96].

В педагогическом коллективе как в профессиональном объединении людей, преобладают все общие признаки коллектива, но вместе с тем имеются и свои специфические особенности.

По мнению А.А. Реана главной отличительной особенностью педагогического коллектива является специфика их профессиональной деятельности, а именно обучение и воспитание подрастающего поколения. Результативность профессиональной деятельности педагогов определяется характером межличностных отношений в коллективе, уровнем педагогической культуры в нём, пониманием индивидуальной и коллективной ответственности за решения и действия, степенью сотрудничества и организованности. По своей сути воспитательные, педагогические коллективы дошкольных образовательных организаций предоставляют своим воспитанникам начальное представление о взрослом коллективе, о системе взаимоотношения в нём, о коллективной деятельности. Такое важное для подрастающего поколения обстоятельство, является стимулом для педагогического коллектива к постоянному самосовершенствованию и самоорганизации [40, с. 267].

Основные принципиальные вопросы жизни и деятельности педагогического коллектива, и его высокая степень самоуправляемости являются предметом обсуждения на различных уровнях управления. Подтверждением этому является деятельность педагогического совета,

управленческого совета дошкольной образовательной организации, методических комиссий и общественных организаций.

Не может не влиять на характер взаимоотношений преимущественно женский состав педагогического коллектива, так как такого рода коллективы наиболее эмоциональны, более конфликтны, чаще подвержены смене настроений, чем те коллективы педагогов, в которых преобладают мужчины. Тем не менее необходимо иметь в виду то, что женщина по своей природе более предрасположена к воспитательной деятельности, она более гибкая в выборе способов и приемов педагогического воздействия на воспитанников [40, с. 272].

Коллективная ответственность за результаты педагогической деятельности и коллективный характер трудовой деятельности являются приоритетом для успешного существования педагогического коллектива. Личное стремление отдельных педагогов достичь желаемых результатов, не принесут плодов, если нет сплоченности действий, требований в организации режима дня ДОО, если они не согласованы с действиями других педагогов и т.д.. Проявление сплоченности у педагогов может быть в общих взглядах, убеждениях, ценностных ориентациях, но при этом, это не означает, что в технологии педагогической деятельности должно быть однообразие.

При отсутствии временных рамок выполнения того или иного вида педагогического труда, зачастую появляются причины перегрузки педагогов, возникает недостаток востребованного духовного обогащения и свободного времени для профессионального роста [10, с. 64].

По мнению Л.И. Маленковой, признаками развитого педагогического коллектива как субъекта педагогической деятельности являются [29, с. 318]:

- 1) владение теоретическими основами личностно-развивающего аспекта образования;
- 2) в качестве базовой ценности в коллективе выступает развитие личности воспитанника;

- 3) активность каждого члена коллектива при реализации своей профессиональной роли и своей функции в достижении общих целей;
- 4) сформированность творческой позиции у педагогов и направленность на инновации;
- 5) наличие сформированной профессиональной самоорганизации и способности к саморазвитию у педагогов;
- 6) владение коллективной педагогической рефлексией;
- 7) готовность к коллективному выполнению специфических функций.

При рассмотрении педагогического коллектива как системы, совершенно правомерно представить его формирование как закономерный процесс качественных и количественных изменений, который обуславливает развитие его новых интегративных свойств и переход с одного уровня целостности к другому [46, с. 48].

Согласно основным положениям системного подхода даются следующие определения и характеристики этапов развития коллектива педагогов в образовательной организации.

На первом этапе развития педагогического коллектива происходит его возникновение, зарождение. Основная цель этого этапа формально организовать сплочение и объединить педагогов, работающих отдельно от других, а так же принять в формирующуюся структуру новых членов. На первом этапе, прежде всего, педагогический коллектив выступает как объект управления со стороны формального лидера, т.е. руководителя образовательной организации.

На данном этапе, результативность деятельности коллектива крайне низка, так как его члены еще не уверены и незнакомы друг с другом. Происходит организация формирования коллектива, при этом, отсутствует единая цель деятельности.

Описанный выше этап развития педагогического коллектива характеризует не только коллективы вновь открывающихся образовательных

организаций, но и коллективы, которые уже давно и стабильно работающих ДОО. В таких образовательных организациях, педагогический коллектив играть роль лишь формы, своеобразной организационной оболочки, в которой каждый из педагогов функционирует по отдельности и независимо от других.

На втором этапе происходит становление педагогического коллектива. Продолжается создание разнообразных (по своему основанию) групп. Происходит формирование групповое самосознание, возникают первые коллективные нормы деятельности.

Этап характеризуется низким уровнем сплоченности коллектива, то есть коллектив не способен к постановке и достижению поставленных целей, способствующих развитию своей образовательной организации. По уровню организации деятельности по сплочению коллектива, этот этап характеризуется воссоздающим уровнем, основной характеристикой которого являются адаптация и освоение уже знакомого содержания, но в современных условиях.

Третий этап – это период зрелости, т.е. стабильного функционирования педагогического коллектива. Он характеризуется четкими решениями по совместно поставленным задачам деятельности. Установлена структура коллектива, в котором, устойчивый морально-психологический климат. Совершается разработка принципов совместного взаимодействия и нормирования групповой деятельности основываясь на учёте интересов как уже существующих групп, так и отдельных педагогов; единение и сплочение коллектива педагогов в психологическом и организационном плане. Возникновение коллективного чувства «мы».

На данном этапе развития педагогического коллектива, руководителем образовательной организации используются факторы приобщения каждого педагога к совместно разработанным ценностям и целям деятельности своей образовательной организации.

На четвертом этапе происходит преобразование педагогического коллектива, представляющий собой переход коллектива в новое качество. Относительно достижения совместно сформированной общественно значимой цели собственной деятельности, проявляется высокая замотивированность членов в педагогическом коллективе. Коллектив педагогов характеризуется своей структурированностью, т.е. чёткое распределение функций; согласованностью в действиях, высоким уровнем организованности и активности, т.е. самоуправления; целостностью, заключающуюся во внутреннем единстве образующих его педагогов.

На данном этапе, педагогический коллектив готов к радикальным нововведениям, способствующим как его сплочению, так и способным привести воспитательную систему образовательной организации в новое качественное состояние. Четвертый этап характеризуется высшим исследовательским (творческим) способом организации деятельности, для которого характерны распространение и транслирование личных наработок, а также разработка нового содержания.

Последний, четвертый этап развития коллектива, применяется руководителем образовательной организации с целью сплочения педагогического коллектива и как одно из средств развития всей образовательной организации в целом.

В литературе, посвященной проблемам развития педагогического коллектива отмечается тот факт, что обозначенные выше этапы развития коллектива педагогов в целом и входящих в него полифункциональных (первичных коллективов) и полиролевых групп могут не совпадать. К примеру, в неорганизованном, не сплоченном коллективе может быть группа (первичный коллектив), которая обладает признаками высокого развития. С другой стороны, и в сформированном, сплоченном коллективе могут быть группы, которые находятся в процессе первоначального сплочения. Естественно, что в подобных случаях появляется ряд противоречий,

преодолевая которые, коллектив продвигается на более высокую ступень в собственном развитии и достигает более высокого уровня.

Следовательно, даже те педагогические коллективы, которые находятся на одинаковых этапах собственного развития, могут различаться друг от друга уровнем своего развития, т.е. личными качественными характеристиками.

Таким образом, эффективность управленческой деятельности в развитии педагогического коллектива будет достигнута, если осуществлять ее как динамический процесс. Этот процесс характеризуется преемственностью этапов в соответствии с методами, формами и содержанием работы, которые нацелены на саморазвитие педагогов в организации. Это позволит повысить уровень новаторства и творческой активности педагогов в коллективе; последовательно обеспечить их подготовленность к развитию потенциала; способствовать сплочению коллектива и его развития; обеспечивать организационно-педагогические и психолого-педагогические условия развития организации в целом.

1.2. Сплоченность педагогов, как показатель развития педагогического коллектива дошкольного учреждения

Коллектив – это группа объединенных общими задачами и целями людей, которая достигла в процессе совместной деятельности высокого уровня развития [35, с. 98].

Сплоченность коллектива – это степень его единства, которая проявляется в единстве убеждений, мнений, традиций, настроений, характере межличностных отношений и т.д., а так же в единстве практической деятельности [23, с. 52].

Как считает ряд авторов, ведущей коллективистской направленностью называют сплоченность коллектива при описании его психологических характеристик.

Величайшему социальному психологу Леону Фестингеру принадлежит наиболее употребляемое и распространенное определение групповой сплоченности, заключающейся в результативности всех сил, которые действуют на членов группы с тем, чтобы удержать их в ней [56, с. 39].

Преподаватель факультета социологии Санкт-Петербургского Государственного университета А.А. Гусалинова определяет сплоченность коллектива как нравственное, идейное, интеллектуальное, волевое и эмоциональное единство его членов, которое развивается на основе такой объективной характеристики, как организационное единство.

В.Е. Семенов рассматривает сплоченность, как характерологический и существенный признак первичного коллектива, при этом экспериментальные способы выявления феномена сплоченности связывает с анализом системы взаимодействия и коммуникации в коллективе [4, с. 18].

В.С. Лазарев в свою очередь, дает следующее определение сплоченного педагогического коллектива – это группа совместно работающих педагогов, которые имеют общие образовательные цели, достижения являются для них так же лично значимым, и реализующих структуру межличностных взаимодействий и взаимоотношений, способствующих достижению общих целей [14].

В педагогической системе В. А. Сухомлинского нашли свое практическое воплощение идеи развития и сплочения педагогического коллектива. Опыт образовательных организаций, который изложен в ряде работ В. А. Сухомлинского, подтвердил правомерность сформулированных им принципов коллективной организации деятельности педагогов. Он отметил, что каждый педагогический коллектив в конкретной организации обладает собственными особенностями. Обмен опытом должен приводить не к копированию работы той или иной образовательной организации, а к оценке концепций и идей ее деятельности [50, с. 34].

В работе Н.В. Разновой описаны характеристики сплоченного педагогического коллектива. Далее кратко опишем их.

Во-первых, у каждого члена такого коллектива должно быть чувство достижения общей цели и готовность работать над ней.

Во-вторых, люди в коллективе должны доверять друг другу и показывать высокую степень сотрудничества.

В-третьих, нужен свободный обмен разнообразными мнениями по достижению общих целей.

В-четвертых, энергия не должна быть сконцентрирована на выяснении отношений и соперничество.

В-пятых, члены сплоченного педагогического коллектива считают себя неотъемлемой частью команды, являющейся для них существенным источником как профессионального, так и личностного роста [39].

Критерии сплоченности коллектива по А.Г. Казаковой [21, с. 84]:

1. Продолжительность адаптации в коллективе новых педагогов.
2. Стабильность состава коллектива.
3. Умение выходить из конфликтной ситуации путем саморегуляции.
4. Мобильность коллектива в решении каких-либо сложных задач.
5. Психологический климат в коллективе.
6. Демократический стиль руководства в организации.
7. Ритмичность, стабильность работы коллектива при длительном отсутствии руководителя в организации.
8. Оценка коллектива со стороны общественности.

Создать сплоченный педагогический коллектив сразу невозможно, на это необходимо длительное время, поэтому, как правило, выделяют три стадии в развитии коллектива. Основным из критериев такого развития считается отношение коллектива к предъявленным требованиям со стороны руководителя организации.

Первая стадия развития коллектива педагогов характеризуется тем, что в качестве средства по сплочению выступают требования руководителя к педагогам. Требования, высказанные в такой форме, которая не допускает

возражений, необходимы на первых порах в каждом коллективе и в любой организации.

Вторая стадия развития этих требований характеризуется тем, когда на вашу сторону перешли несколько основных активистов, когда рядом с вами образуется группа единомышленников, которые сознательно поддерживают ту, или иную точку зрения.

А третья стадия развития этих требований характеризуется тем, что требует коллектив, т.е. это результат, вознаграждающий вас за нервный труд первого периода. Тогда, когда коллектив требует, когда он сбился в известном стиле и тоне, деятельность руководителя становится организованной и математически точной [28, с. 152].

Воспитание сплоченного педагогического коллектива базируется на следующей: во-первых, нужно вовлекать всех педагогов в разнообразное и содержательное совместное дело и, во-вторых, нужно стимулировать и организовывать это дело так, чтобы она объединяла и способствовала сплочению педагогических работников в работоспособный и дружный коллектив. Из вышесказанного вытекают два существенных вывода:

1) в качестве основных средств развития сплоченного педагогического коллектива выступают: разнообразная внерабочая, общественная, культурно-массовая, трудовая и учебная деятельность педагогов;

2) при организации указанных в первом пункте видов деятельности, необходимо применять специальные методики, которые направлены на воспитание и создание сплоченного педагогического коллектива.

По мнению И.Ф. Харламова, педагогическую основу воспитания сплоченного педагогического коллектива составляют следующие условия [54, с. 823]:

- умелое предъявление требований к педагогам;
- организация педагогического самоуправления и воспитание актива педагогов;

- организация увлекательных перспектив в педагогической, трудовой, художественно-эстетической и спортивно-оздоровительной деятельности;

- создание и развитие положительных традиций коллективной жизнедеятельности;

- воспитание здорового общественного мнения.

Управление педагогическим коллективом и его развитие – это сложная и одновременно приоритетная задача каждого руководителя. Как утверждает Н.В. Разнова, не из любых работников и не всегда, можно создать сплоченный коллектив. Для этого необходимо выполнение следующих условий:

- человек, который выполняет свою работу, должен быть специалистом своего дела и выступать в качестве «эксперта» при решении возлагаемых на него задач;

- таланты и совокупный опыт педагогических работников, сотрудничающих в команде, должны превышать способности и опыт любого из тех, кто работает в одиночку;

- большая часть из членов педагогического коллектива должны иметь возможность в какой-либо мере воздействовать на принятие выполняемых ими решений. Это способствует повышению их заинтересованности в общем деле;

- каждый из педагогов должен обладать склонностями к творчеству, которые можно использовать систематически, привлекая его к участию в групповой деятельности [39].

Анализируя все вышесказанное, в условиях, связанных с развитием педагогического коллектива, определяющим является его сплоченность, поэтому первоочередной задачей руководителя ДОО является организация методической работы по развитию сплоченного педагогического коллектива.

1.3. Методические формы работы с коллективом ДОО по развитию сплоченности

Методическая работа – это систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогов по повышению собственного профессионального мастерства. Данный вид работы способствует формированию умений анализа, оценки и планирования педагогической деятельности, включает педагогов в творческий поиск и содействует в распространении педагогического опыта [47, с. 141].

М.М. Поташник методическую деятельность определяет, как деятельность по распространению и обобщению педагогического опыта. Методическая работа в школе понимается как целостная, основанная на достижениях передового опыта, науки и конкретном анализе затруднений педагогов, система взаимосвязанных мероприятий, действий и мер, которые направлены на всесторонний рост профессионального мастерства каждого воспитателя и учителя, а так же на развитие и обобщение творческого потенциала коллектива педагогов в целом, а в дальнейшем, на достижение оптимальных образовательных результатов в развитии и воспитании конкретных учащихся, классов и организации в целом [41, с. 56]. Такое определение методической работы, в полной мере можно отнести и к дошкольному образованию.

По мнению К.Ю. Белой, основная задача методической работы, заключается в том, чтобы создать такую образовательную среду в организации, где бы творческий потенциал педагога и педагогического коллектива был реализован полностью [5, с. 6].

Как считает К.Ю. Беляя все формы методической деятельности в организации можно разделить на две взаимосвязанные группы [6, с. 75]:

1) индивидуальные формы методической деятельности (индивидуальные консультации, самообразование, собеседования, наставничество, стажировка и т.п.);

2) групповые формы методической деятельности (семинары, педагогические советы, практикумы, творческие микрогруппы, консультации, деловые игры, работа по единым методическим темам, открытые просмотры и т.п.).

Исходя из вышеизложенного рассмотрим подробнее разнообразие форм методической работы и их особенностей по сплочению педагогического коллектива.

Одной из форм методической деятельности в ДОО является педагогический совет [8, с. 31].

Педагогический совет – это консилиум педагогов-профессионалов по вопросам, связанным с учебно-воспитательным процессом, который принимает совместные решения координации педагогических задач и специфических вопросов, возникающих в повседневной жизни ДОО. На заседании педагогического совета, воспитатели приходят к единому заключению по усовершенствованию воспитательно-образовательного процесса, организации исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности, активизации воспитателей. Единство мнений и принятие совместных решений ведет к сплочению педагогического коллектива. Во время педагогического совета определяется перспектива развития организации. Решения, принятые на нем, обязательны для исполнения всеми педагогическими работниками коллектива.

При проведении педагогического совета в форме коллективного творческого дела, предполагается активное сотрудничество всех педагогических работников в процессе поиска решения актуальных практических и теоретических проблем, позволит направить усилия педагогов на достижение общих целей и сплотить их, увеличить мотивацию к преодолению появляющихся трудностей, делегировать обязанности и распределить полномочия, а так же осуществить коллективный и индивидуальный контроль достижения результатов общего дела [41, с. 56].

Далее рассмотрим наиболее распространённые формы методической деятельности для того, чтобы подчеркнуть необходимость каждой из них и выделить основные особенности в целостной системе методической деятельности по сплочению педагогов ДОО.

Деловая игра.

Педагогический совет в форме деловой игры может быть проведён не только с целью подведения итогов деятельности коллектива по какому-либо вопросу за определённый период, но и сплотить коллектив педагогов. В таком педсовете, ключевое место отведено групповой работе. Организатору необходимо продумать сценарий до мелочей, определить задания, роли, рассчитать регламент. Педагоги, совместно выполняют те или иные задания, формулируют задачи и цели, разрабатывают программы, возлагающиеся в основу решения педсовета.

Деловые игры, чаще всего применяют для обучающих целей «учебные игры». Выделяются несколько видов учебных игр:

- Ролевые деловые игры – это вид игр, определяющий характеристику позиций и ролей участников, относительно той или иной проблемы, вопроса.

- Имитационные деловые игры – это вид игр, которые связаны с такими абстрактными темами и понятиями, обыграть которые другими способами нельзя, так к примеру, педагогу необходимо обыграть с помощью небольших этюдов понятия: «игра», «развитие», «обучение» и «воспитание».

- Ситуационные деловые игры – это вид игр, определяющие позиции и роли участников действия, но основным компонентом является ситуация, т.е. интенсивная деятельность в относительно непродолжительное время. Данный вид игр связан с обыгрыванием той или иной ситуаций – ситуаций-оценок, ситуаций-упражнений, проблемных педагогических ситуаций и разнообразных иллюстраций.

- Позиционные деловые игры – это вид игр, в которых взаимные действие между участниками строятся как выяснение взглядов по известным технологиям, нетрадиционным и традиционным методикам, программам

посредством борьбы мнений, столкновения взглядов и педагогических установок.

- Сюжетные деловые игры – вид игр, определяющие роль и позицию каждого участника в определённом сюжете.

- Функциональные деловые игры – вид деловых игр, связанных с деятельностью инициативных творческих групп в ДОО, которые действуют на протяжении длительного времени.

- Организационно – деятельностная деловая игра – одна из самых сложных видов деловой игры, которая связана с формированием теорий и практических рекомендаций в рамках проблемы, коллективным написанием рекомендаций и методических разработок [13, с. 87].

Основная суть деловой игры охватывает моделирование разнообразных ситуаций, в которых групповые взаимные действия настойчиво требуются и демонстрирует всю свою привлекательность и эффективность, и способность удовлетворить разного рода потребности каждого и потребности группы, при способствуя этом ее сплочению.

Так же деловые игры на сплочение коллектива, помимо обучения, личной эффективности участников деятельности и повышения психологической компетентности, прекрасно выполняют диагностическую функцию. В ситуации доведенной до определенного предела выраженности и созданной специально, легко увидеть, как именно функционирует группа педагогов, кто является формальным и неформальным лидером, и насколько это успешно; кто упрямо преследует только собственные цели, а кто готов сотрудничать; кто разряжает возникающие психологические трудности, а кто, напротив, нагнетает обстановку.

Круглый стол.

Для подготовки педагогического совета в форме «Круглого стола», руководителям ДОО нужно разработать интересные и важные вопросы для обсуждения, продумать организацию такого вида педсовета. Так, некоторые темы можно дать группе воспитателей заранее и при этом предложить им

должную литературу. Тогда у педагогических работников будут возможности ознакомиться с разнообразными точками зрения, подходами, теориями, обдумать и сформировать собственное мнение по той или иной теме (вопросу). Совместная работа педагогов будет способствовать их сплочению и развитию чувства коллективизма. При организации круглого стола, основное правило заключается в подготовленности и заинтересованности каждого участника. Существенным является выбор ведущего, который умеет направлять разговор в нужное русло и хорошо ориентируется в вопросах, в этой роли может выступать как методист, так и руководитель ДОО [20, с. 56].

Дискуссия.

Для подготовки педагогического совета в форме дискуссии требуется, чтобы педагоги заранее распределились на подгруппы и подготовили свои собственные концепции проблемы, которую предстоит обсуждать. Во время дискуссии, группа сообща вырабатывает план решения тех или иных проблем.

Команда – это группа единомышленников, сотрудничающих друг с другом для достижения намеченных общих целей. По определению Максвелла, команда – это не большое количество человек (от 5 – 7, до 15 – 20), имеющие взаимодополняющие умения и навыки; разделяющие общие подходы к реализации и цели совместной деятельности; принимающие на себя ответственность за конечный результат; способные изменять функционально-ролевую соотнесенность, т.е. исполнять любые внутригрупповые роли и способствующую сплочению группы.

Консультации.

Очень распространённая форма методической работы в ДОО это консультация. Темы индивидуальных, подгрупповых и групповых консультаций могут быть определены старшим воспитателем (методистом) или подсказаны вопросами педагогов. Главная цель консультации – парадокс, или консультации с запланированными ошибками, заключаются в

том, чтобы повысить их активность и сплотить, а также обратить внимание педагогических работников на более сложные аспекты излагаемых проблем. Методист (старший воспитатель) в процессе консультации называет количество ошибок (не менее десяти), которые он сделает, а группа распределяет услышанный материал на листах бумаги по 2-м колонкам: справа – ошибочный, слева – достоверный, после происходит анализ услышанного и распределенного. Совместный анализ распределенного материала поможет участникам коллективно решить поставленные задачи и прийти к единому выводу, а как известно постановка общей цели и задач и их коллективное решение способствует сплочению педагогов, работающих в группе [41, с. 56].

Старший воспитатель, при проведении консультаций, используя разные методы, ставит не только задачу по передачи знаний и умений педагогическим работникам, но и старается сплотить педагогов.

При применении метода частично-поисковой консультации педагоги активно составляют планы деятельности, принимают участие в выдвижении гипотезы и самостоятельно решают те или иные проблемы. При проведении консультаций, чаще всего применяется метод объяснения, обладающий большим количеством положительных качеств, такими как: достоверность, экономный отбор конкретных фактов, научность трактовки анализируемых явлений и т.д. [12, с. 67].

Семинары – практикумы и семинары.

Как отдельная форма методической работы, семинары играют значительную роль в совершенствовании профессиональной компетенции воспитателей, в увеличении их научно-теоретического уровня, помогают в сплочении педагогического коллектива. В зависимости от содержания, цели и темы занятий, семинар можно приготовить и провести по-разному.

Перед занятиями семинара, педагогам предлагаются специальные задания, выполнение которых позволит активно работать в группе и совместно участвовать в семинаре. Зачастую получается так, что подготовка

к семинару сопровождается изучением дополнительной литературы, их первоисточников и конспектированием. Педагогические работники, изучая литературу, учатся анализировать прочитанное и давать критическую оценку прочитанному, а также выбирать необходимые сведения. Так как сплоченность является групповой переменной и зависит от отношений всех членов в группе, поэтому групповая сплоченность выделяется от всех других переменных тем, что она оказывает влияние на функционирование группы в целом и одновременно зависит от него.

Развитие сплоченности в группе поддается воздействию нескольких факторов. Первый фактор – это тип выполняемого задания, то есть чем выше уровень взаимодействий в группе, требуемых тем или иным заданием, тем выше возможная сплоченность. Второй из них – это история группового успеха при выполнении предыдущих заданий, то есть чем больше было успехов, тем выше сплоченность. На таком виде семинара, педагогические работники обязательно должны понять сущность изучаемых материалов для того, чтобы овладеть и применять их в своей собственной практической деятельности. Вследствие этого, по ходу семинаров применяются такие формы организационной работы, как открытые мероприятия и занятия, применение мультимедийных презентаций и разнообразных видеоматериалов, а также продукты детского творчества и анализ результатов детской деятельности.

Семинар-практикум является одной из эффективных форм методической работы в ДОО, так как он позволяет наиболее систематично и глубоко рассмотреть ту или иную проблему, а также теоретический материал подкрепить разнообразными примерами из практической деятельности или показом отдельных способов и приёмов работы.

Семинары-практикумы, состоящие из теоретической (семинар) и практической (практикум) частей, предрасполагают к тому, что педагоги систематизируют и обобщают передовой опыт, представляют в действии необходимые методы и приёмы работы, которые впоследствии обсуждаются

и анализируются. Такая форма методической деятельности также предполагает, без участия детей, отработку тех или иных методов работы. Тема семинара выбирается не случайно и объясняется тем, что возросли требования к качеству дошкольного образования, технологии воспитательно-образовательного процесса, а также к острой потребности в обязательном планировании перспектив и результатов развития коллектива и организации в целом. Осуществление современных целей педагогического процесса обуславливает применение в деятельности руководителей ДОО технологий, которые гарантированно ведут к достижению ожидаемого результата по сплочению педагогического коллектива.

В семинар – брифинге главное отличие заключается в том, что он позволяет максимально активизировать педагогов, участвующих в данном виде семинара, как в предварительной подготовке к занятиям, так и на самом семинаре. Группа педагогов делится на подгруппы, соответствующие количеству предлагаемых для обсуждения вопросов, при этом число педагогов в подгруппах может быть любым. Так как повторения не допускаются, а на вопрос отвечает вся подгруппа, поэтому отвечающий педагог оказывается в такой ситуации, при которой нужно отвечать по существу и основательно. После выступления каждого участника подгруппы, начинается активное обсуждение с возможными дополнениями, различными уточнениями и вопросами друг к другу [7, с. 56].

Педсовет – практическая конференция.

Педсовет в форме практической конференции можно разработать и реализовать, объединив нескольких ДОО на базе собственной организации, главное иметь статус экспериментальной площадки. На подготовительном этапе необходимо заранее организовать дни открытых дверей для педагогов других ДОО. Необходимо повестку дня составить так, чтобы каждая организация, принимающая участие в практической конференции, на равных участвовала в демонстрации собственного опыта, а также в обсуждении проблем и предложений для их решения. Все решения, принимаемые на

таком педагогическом совете, могут быть как для каждого коллектива отдельно так и общие для всех, с учётом их специфик. Коллективная работа на различных мероприятиях позволит не только распределить роль каждого педагога, активно внедрить их в совместную деятельность, но и сплотить для достижения общей цели и положительных результатов.

Формирование сплоченности в коллективе зависит от группового взаимодействия и успехов в нем, общих целей и взаимной симпатии между педагогами в коллективе. Сформировавшись, групповая сплоченность может оказать существенное влияние на будущее коллектива. Результатом сплоченности является то, что педагогические работники проводят большое количество времени общаясь друг с другом, следовательно, повышается качество и количество группового взаимодействия, при этом, сплоченный коллектив оказывает большое воздействие на отдельных членов коллектива.

Творческая группа.

Следующей важной формой методической работы с педагогами ДОО является творческая группа, предполагающая осуществление такого подхода к реализации методической работы в образовательной организации, позволяющий вовлечь педагогических работников в исследовательскую и экспериментальную работу. Деятельность творческой группы выполняется по следующему алгоритму:

1. Диагностико - аналитический этап, заключающийся в выявлении проблем и обосновании актуальности их решения для раскрытия практической деятельности образовательной организации.
2. Прогностический этап, заключающийся в разработке развёрнутой программы по сплочению педагогического коллектива.
3. Организационный этап заключается в создании условий для реализации разработанной программы.
4. Практический этап заключается во внедрении методов и приемов по сплочению коллектива, а также корректировке используемых технологий и методик.

5. Обобщающий этап заключается в оформлении и описании результатов деятельности по сплочению педагогического коллектива.

6. Этап распространения педагогического опыта и внедрения методов сплочения коллектива в деятельность образовательной организации.

Результатом деятельности и логическим завершением творческой группы являются отчёты педагогов, которые делятся собственным опытом друг с другом, говорят о проблемах, которые возникают в практике образовательной организации и предлагают новые способы и методы сплочения коллектива.

Литературная или педагогическая газета [36, с. 124].

В некоторых ДОО применяется не менее интересная форма работы, которая объединяет педагогических работников. Главная цель заключается в том, чтобы показать развитие творческих возможностей воспитателей, а также детей и родителей. Педагоги пишут рассказы, статьи, сочиняют стихи, при этом оцениваются профессиональные и личностные качества, которые необходимы в работе с детьми, – владение речевыми навыками, сочинительство, образность высказываний, работа в команде и т.д., все это способствует сплочению коллектива, так как объединено общей целью.

Творческие микрогруппы возникли в результате поиска новых и результативных методов и форм методической работы по сплочению коллектива.

При необходимости освоить и реализовать какую-то новую методику, новый передовой опыт, или разработать идею, создаются такие группы, но исключительно на добровольной основе. В такую группу вступают несколько педагогических работников на основе психологической совместимости, личной дружбы или взаимной симпатии, также могут быть 1-2 лидера, как бы ведущие за собой и берущие на себя вопросы организационного характера [42, с. 227].

Каждый из педагогов группы в первую очередь самостоятельно занимается изучением опыта и разработок, а затем занимаются обменом

мнений, спорами и предлагают собственные варианты. Немаловажно, чтобы все это реализовалось в практической деятельности каждого педагога. Каждый член из группы получает друг от друга занятия, занимаются их обсуждением, выделяют наиболее результативные приемы и методы. При обнаружении каких-либо пробелов в понимании умений или знаний воспитателя, тогда происходит совместное изучение дополнительной литературы. Коллективное изучение нового опыта, методов, приемов происходит в несколько раз быстрее. При достижении поставленной перед группой цели, она распадается. В таких микрогруппах преобладает неформальное общение, основное внимание здесь уделяется исследовательской, поисковой деятельности, в последствии, с результатами знакомится весь коллектив организации.

На сегодняшний день одной из задач дошкольных образовательных организаций является совершенствование системы методической работы по сплочению педагогических работников в коллективе. Для решения этой задачи, прежде всего, необходимо создание условий для повышения активности и инициативы воспитателей, поощрения их творческих поисков, соблюдение традиций ДОО (педсоветы, совместные выезды на природу, литературные гостиные и т.д.). При этом особое значение имеет правильно выстроенная стратегия работы старшего воспитателя.

Таким образом, изучив теоретические аспекты данной проблемы, мы рассмотрели основы методической работы и раскрыли основные формы ее организации по сплочению педагогического коллектива в ДОО.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО РАЗВИТИЮ СПЛОЧЕННОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Исследование сплоченности членов педагогического коллектива

Сплоченность коллектива – это определенная степень целостности коллектива, которая проявляется в единстве настроений, убеждений, мнений, характере межличностных отношений, традиций, а также в практической деятельности [23, с. 57].

В качестве конкретных показателей сплоченности коллектива рассматриваются:

1) индекс групповой сплоченности является чрезвычайно важным параметром, который показывает степень интеграции коллектива, его сплоченности в единое целое, определяемый не только путем расчета соответствующих социометрических индексов;

2) степень привлекательности коллектива для каждого из его членов. Чем больше число тех педагогов, которые удовлетворены своим нахождением в коллективе, т.е. педагогических работников, для которых благодаря группе, субъективная ценность приобретаемых преимуществ превосходит существенность затрачиваемых усилий, тем выше сила его притяжения, а, следовательно, и сплоченность коллектива;

3) уровень развития групповой сплоченности.

База исследования: Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 17 расположено в отдельно стоящем здании, построенному по типовому проекту, в Октябрьском районе г. Екатеринбурга. В исследовании приняло участие 20 педагогических работников женского пола, в возрасте от 22 до 35 лет.

В МАДОУ № 17 трудятся 30 педагогических работников, из них:

- заведующий – 1
- педагогов – 15

- старший воспитатель –1
- музыкальных руководителей – 1
- учитель-логопед – 1
- педагог-психолог – 1
- инструктор по физической культуре –1
- младших воспитателей – 9

Педагогический стаж педагогов составляет:

до 1 года – 2 чел.

1 до 5 лет – 7 чел

5 до 10 лет – 5 чел.

10 до 15 лет – 1 чел.

15 до 25 лет – 2 чел.

25 до 35 лет – 3 чел.

Таблица 1

Качественные характеристики педагогических кадров

№	Критерии оценки качества	количество	%
1	МАДОУ укомплектован кадрами	20	
2	Образовательный ценз		
	Высшее образование	13	65%
	Среднее специальное педагогическое	3	15%
	– Среднее специальное не педагогическое	3	15%
	– Другое	1	5%
3	Квалификация		
	– высшая категория	6	30%
	– первая категория	1	5%
	– вторая категория	3	15%
	– без категории	10	50%
4	В 2016 году пройдут аттестацию на первую категорию	4	20%
	обучаются заочно в ВУЗах	3	15%
	в педагогическом колледже	1	5%

Сплоченный педагогический коллектив имеет определенные характеристики (рисунок 1).



Рис. 1. Характеристика сплоченной группы

Позитивными считаются характеристики: демократичность, кооперативность, общее удовлетворение трудом и нахождением в коллективе, достижение групповых и индивидуальных целей, прямая оценка результативности по выполнению коллективных задач, общая и индивидуальная ответственность, а последняя характеристика (Наличие общего мнения) считается негативной.

При формировании сплоченного коллектива необходимо наличие у педагогов таких качеств, как:

- готовность помочь коллегам;
- уметь слушать и сочувствовать;
- ясность и четкость позиций;
- уметь найти общие интересы и ценности, общую точку зрения;
- открытость, гибкость;
- стремление избежать конфликтных ситуаций.

Тем не менее, существуют такие качества, которые препятствуют формированию сплоченного коллектива:

- запелляционные заявления, оценка идей других как плохих или неверных;

- желание доминировать или (и) постоянно вступать в дискуссии;
- потребность быть победителем и всегда брать верх;
- апатия, безразличие, скука;
- привычка быть всегда первым.

Для формирования сплоченного коллектива нужны следующие условия:

- педагоги, которые выполняют свою работу, должны быть специалистами и выступать в качестве «экспертов» при решении задач;
- совокупный опыт и таланты педагогов, которые работают вместе, должен превышать опыт и способности тех, кто работает в одиночку;
- большинство педагогов должны иметь возможности влиять в определенной степени, на принятие тех решений, которые они выполняют (это способствует повышению их заинтересованности в общем деле);
- каждый из педагогов должен иметь склонности к творчеству, которые можно применять систематически, при этом, привлекая его к участию в групповой деятельности.

Цель исследования: изучение сплочённости членов педагогического.

Объект исследования: сотрудники педагогического коллектива МАДОУ ДС №17 в количестве 20 человек.

Предмет исследования: сплочённость педагогического коллектива МАДОУ ДС №17.

Задачи:

1. Изучить теоретико-методологические аспекты сплоченности педагогического коллектива ДОО.
2. Выявить уровень сплочённости в педагогическом коллективе.
3. Оценить психологическую атмосферу в педагогическом коллективе.
4. Определить уровень развития группы.
5. Разработать для руководителя ряд рекомендации по сплочению педагогов в коллективе.

Для того, чтобы выделенные выше задачи были реализованы, мы отобрали следующие методики исследования: методика на определение индекса групповой сплоченности К.Э. Сишора «Психометрический тест К.Э. Сишора», методика А.Ф. Фидлер «Оценка психологической атмосферы в коллективе», Диагностика уровня развития группы.

Далее раскроем эти методики.

1) Методика №1: Методика на определение индекса групповой сплоченности К.Э. Сишора «Психометрический тест К.Э. Сишора», бланк представлен в приложении №1 [19].

Цель: определить уровень групповой сплочённости в коллективе.

Инструкция: необходимо ответить на пять вопросов, наиболее подходящий вариант – отметить галочкой.

Таблица 2

Количественная и качественная оценка по методике К.Э. Сишора, на определение индекса групповой сплоченности

Набранные баллы	Уровень
15 и выше	высокий
11-15	выше среднего
7-11	средний
5-6	ниже среднего
4 и ниже	низкий

Анализ полученных данных показал, что у половины коллектива уровень групповой сплочённости выше среднего (10 чел.), 25 % группы (5 чел.) имеет высокий уровень, 20% (4 чел.) коллектива имеет средний уровень и лишь у 5 % (1 чел.) уровень ниже среднего, значит, группу нельзя назвать полностью сплочённой, требуется проведение коллективной работы и тренингов с коллективом.

2) Методика №2: Методика А.Ф. Фидлер «Оценка психологической атмосферы в коллективе», бланк представлен в приложении №2 [51, с. 264].

Цель: Методика используется для оценки психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала.

Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность.

Инструкция: в предложенной таблице приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в вашей группе (классе, коллективе). Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре вы поставите знак «+», тем более выражен этот признак в вашем коллективе.

Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак «+», тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная).

На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу в коллективе.

Анализ полученных данных показал:

- 25% (5 человек) считают, что коллектив враждебный, 75% (15 человек) считают, что коллектив достаточно дружелюбный.

- 25% (5 человек) определили, что в коллективе преобладает несогласие, 75% (15 человек) определили, что в коллективе преобладает согласие.

- 30% (6 человек) работников не находят удовлетворённости в коллективе, 70% (14 человек) работников удовлетворены коллективом.

- 15% (3 человека) считают, что коллектив не продуктивно работает, 85% (17 человек) считает коллектив достаточно продуктивным.

- 40% (8 человек) считает, что в коллективе преобладает холодность, но 60% (12 человек) определило, что в коллективе преобладает теплота.

- 15% (3 человека) отметило несогласованность коллектива, 85% (17 работников) считают коллектив достаточно согласованным.

- 30% (6 человек) находят свой коллектив недоброжелательным, 70% (14 человек) считают, что коллектив достаточно доброжелателен.

– 15% (3 человека) находят коллектив равнодушным, 85% (17 человек) определило, что коллектив достаточно увлечён работой.

– 20% (4 работника) считает коллектив скучным, 80% (16) – занимательным.

– 15% (5) считает коллектив безуспешным, 85% (15) – успешным.

3) Методика № 3: Диагностика уровня развития группы, бланк представлен в приложении №3 [51, с. 285].

Цель: определить уровень развития группы.

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений, которые охватывают самые разные стороны взаимоотношений в первичной группе. Оцените, в какой степени каждое из предложенных для оценки утверждений характерно для вашей группы. Давать оценку следует на основании одного из четырех вариантов:

– а – данное утверждение полностью соответствует характеру отношений, сложившихся в нашей группе;

– б – данное утверждение в общем характерно для нашей группы;

– в – данное утверждение лишь в незначительной степени применимо к нашей группе;

– г – данное утверждение не характерно для системы отношений, сложившихся в нашей группе (у нас все наоборот).

Обработка данных может производиться двумя способами.

Первый способ заключается в дифференцированном количественном подсчете и сопоставлении буквенных знаков (А, Б, В, Г).

– Преобладание ответов по п. А свидетельствует о том, что группа, согласно мнению ее членов, может быть отнесена к коллективу,

– по п. Б – к среднему уровню развития,

– по п. В – к низкому уровню развития,

– по п. Г – к группе номинального или корпоративного типа.

Второй способ заключается в переводе буквенных ответов в баллы по следующей схеме:

- А – 3 балла;
- Б – 2 балла;
- В – 1 балл;
- Г – 0 баллов.

После определения общего суммарного результата производится его соотнесение с уровнем развития малой группы. По опыту диагностики и оценки динамики малых групп, полученным количественным данным соответствуют следующие уровни группового развития (Л.И. Уманский, А.Н. Лутошкин):

- 67- 81 – коллектив – «Горящий факел».
- 66-50 – автономия – «Алый парус».
- 49-34 – кооперация – «Мерцающий маяк».
- 33-20 – ассоциация – «Мягкая глина».
- 19 и менее – диффузная группа – «Песчаная россыпь».

Для проведения методик было выбрано самое продуктивное время, что позволило спокойно и внимательно проводить исследование. Сотрудникам была прочитана инструкция, после педагоги воспроизводили все то, что от них требовалось.

Анализ полученных данных показал, что 55% (11) педагогов определили коллектив доброжелательным, 45% (9) – агрессивным. 20% (4) человека считает, что коллектив лживый, 80% (16) – честный. 30% (6) человек считает, что в коллективе преобладает дружелюбие, 70% (14) – честность. 20% (4 человека) считают, что коллектив достаточно часто поощряют, 80 (16 работников) считает, что работников чаще наказывают. 15% (3 человека) считают, что коллектив социально защищён – 85% (17) – наоборот, определили, что коллектив социально не защищён. 15% (5) педагогов считают, что на работе есть условия для профессионального роста, 75% (15) определили, что условий для профессионального роста нет.

Результаты исследования предоставляются руководителю ДОО в общей анонимной форме, для педагогов проводятся индивидуальные консультации.

По результатам эмпирического исследования можно сделать следующие выводы:

1. Методика на определение индекса групповой сплоченности К.Э. Сижора «Психометрический тест К.Э. Сижора», на примере педагогов в возрасте от 22 до 35 лет показала следующие результаты: у половины коллектива уровень групповой сплочённости выше среднего и лишь 25 % группы имеет высокий уровень, значит, группу нельзя назвать полностью сплочённой, требуется проведение тренингов и коллективной работы коллектива.

2. Анализ результатов, полученных при помощи методики А.Ф. Фидлера «Оценка психологической атмосферы в коллективе» позволил сделать вывод, что педагогический коллектив настроен положительно. В отношениях между педагогами преобладает дружелюбие, теплота, согласие, продуктивность, доброжелательность, увлечённость и успешность в работе. Больше 50% опрошенных удовлетворены работой в коллективе, но также остаются те, кто считает, что коллеги недоброжелательны, отношения между сотрудниками холодны и педагоги не удовлетворены работой в коллективе.

Результаты исследования показали, что педагогическая группа детского сада недостаточно сплочённая, возможно, на это влияет разный возраст педагогического коллектива (новые педагоги ещё не успели полностью «влиться» в коллектив). Поэтому для сплоченности педагогов необходимо:

- 1) снять физическое и психическое напряжение педагогических работников;
- 2) обучить педагогов основным приемам коллективной деятельности;
- 3) развивать организаторские и коммуникативные способности;
- 4) повышать самооценку педагога;

5) развивать у воспитателей уверенность в себе.

2.2. Организация методической работы в ДОО по развитию сплоченности в педагогическом коллективе

Групповую сплоченность определяют, как меру единства поведения членов малой группы в условиях свободного выбора их действий. Это единство не следует отождествлять с его единообразием. Под единством понимается направленность, ориентированность действий членов группы на достижение групповых целей.

Ю.Е. Дуберман выделяет три стадии процесса сплочения:

- ориентировка индивидов;
- адаптация к групповым нормам;
- единство реального поведения [55, с. 313].

В качестве конкретных показателей сплоченности рассматриваются:

1) уровень взаимной симпатии в межличностных отношениях – чем большее количество членов группы нравятся друг другу, тем выше ее сплоченность;

2) степень привлекательности (полезности) группы для ее членов - чем больше число тех людей, кто удовлетворен своим пребыванием в группе, т.е. тех, для кого субъективная ценность приобретаемых благодаря группе преимуществ превосходит значимость затрачиваемых усилий, тем выше сила ее притяжения, а, следовательно, и сплоченность [37, с. 253].

Таким образом, можно выявить как объективные, так и субъективные факторы групповой сплоченности. Работа по усилению сплоченности трудового коллектива ведется в указанных направлениях. С одной стороны, руководитель добивается однозначного толкования задач организации, а с другой стороны, санкционирует проведение неформальных мероприятий, направленных на развитие личностных контактов между сотрудниками.

Содержание методической работы в дошкольной образовательной организации по сплочению педагогического коллектива определяется в соответствии с целями и задачами развития системы образования. Опираясь на взгляды исследователей, ученых, на публикации современников, в ДОО создается своя система методической работы, при этом руководствуясь государственными документами о дошкольной образовательной организации; учитывая качественный состав педагогического коллектива; результаты диагностического изучения педагогического коллектива, затруднения педагогов, качественный анализ текущих, конечных и отдаленных результатов работы детского сада.

Обновление методической работы рассматривается с таких позиций:

- изменение работы с педагогическими кадрами путем отказа от старого, изжившего себя на основе системного осмысления практики;
- творческая переработка старого опыта;
- развитие сплоченности педагогического коллектива на основе проведения педагогических советов, групповое участие в мероприятиях ДОО (районных, городских), проведение семинаров-практикумов по сплочению.

Ключевыми направлениями методической работы в детском саду будут выступать:

- научно-методическое обеспечение процессов внедрения обновленного содержания образования;
- оказание методической помощи при решении профессиональных проблем;
- развитие сплоченности в коллективе,
- развитие и саморазвитие профессионального мастерства.

Основным принципом совершенствования методической работы по сплочению педагогов в детском саду, является индивидуальный подход и дифференциация ее форм и содержания, поэтому методическая работа логически обоснованная, формы соответствуют содержанию, а содержание вытекает из проблем, решаемых в детском саду.

Организация методической работы по развитию сплоченности в педагогическом коллективе проходит с учетом жизненных и профессиональных установок, ценностных ориентаций, опыта и уровня профессионализма педагогов, так же учитываются индивидуальные особенности воспитателей, которые способствуют созданию сплоченного коллектива.

В целях развития сплоченного коллектива, руководителю ДОО можно предложить программу состоящую из 8 занятий, которая реализуется на протяжении четырех месяцев, занятия проходят раз в неделю, продолжительностью 1,5 часа каждое занятие.

Цель: сплотить педагогический коллектив.

Задачи:

- снять эмоциональное напряжение, поднять настроение;
- развивать чувство сотрудничества и коллективизма;
- тренировать навыки совместной деятельности педагогов;
- развивать самосознание педагогов;
- повысить коммуникативные навыки педагогов;
- повысить сплоченность коллектива;
- повысить взаимопонимание между педагогами.

Принципы, лежащие в основе данной программы:

- учет индивидуальных, возрастно-психологических особенностей педагога;
- принцип системности;
- принцип программированного обучения;
- деятельностной принцип коррекции;
- принцип комплексности методов психологического воздействия;
- принцип усложнения;
- принцип учета эмоциональной сложности материала.

Тематический план программы по развитию сплочения педагогов представлен в таблице 3.

Таблица 3

Тематический план программы по развитию сплочения педагогов ДОО

№ занятия	Содержание	Время выполнения упражнения (мин.)	Общее время
1	1. Приветствие 2. Основные принципы работы тренинговой группы 3. «Имя и эпитет» 4. «Обмен местами» 5. «Имя на ушко» 6. «Я - это я!» 7. «Числа моей жизни» 8. «Кто родился в мае» 9. Рефлексия эмоционального состояния 10. Прощание	7 3 10 10 5 5 15 15 20 2	1 ч. 30 мин.
2	1. Приветствие 2. «Темп» 3. «Уникальность каждого» 4. «Разговор в двойном кругу» 5. Рефлексия эмоционального состояния 6. Прощание	3 10 30 20 20 2	1 ч. 25 мин.
3	1. Приветствие 2. «Японская бабочка» 3. «Воображаемый мяч» 4. «Считаем до 10» 5. «Синхронное движение» 6. «Сложите шерстяное одеяло» 7. Рефлексия эмоционального состояния 8. Прощание	3 10 15 10 10 15 20 2	1 ч. 25 мин.
4	1. Приветствие 2. «Спиной к спине» 3. «Машина с характером» 4. «Любопытная история» 5. Рефлексия эмоционального состояния 6. Прощание	3 5 20 40 20 2	1 ч. 30 мин.
5	1. Приветствие 2. «Карнавал зверей» 3. «Красная шапочка и серый волк» 5. «Круг доверия» 6. «Абстрактные картинки» 6. «Сидим без стула» 7. Рефлексия эмоционального состояния 8. Прощание	3 15 10 15 20 10 20 2	1 ч. 30 мин.
6	1. Приветствие. 2. «Массаж» 3. «Я падаю!» 4. «Пусти корни» 5. «Летний дождь» 6. «Образуйте круг» 7. Рефлексия эмоционального состояния 8. Прощание	3 10 10 10 10 15 20 2	1 ч. 20 мин.

7	1. Приветствие 2. «Выглядим комично!» 3. «Сочиняем вместе» 4. «Бережливый муж» 5. «Растопи круг» 6. Рефлексия эмоционального состояния 7. Прощание	3 10 20 20 15 20 2	1 ч. 25 мин.
8	1. Приветствие. 2. «Бревно» 3. «Иди ко мне!» 4. «Доверительное падение» 5. «Круг доверия» 6. «Поддерживаем друг друга» 7. «Большие шаги» 8. Карусель 9. Рефлексия эмоционального состояния 10. Прощание	3 10 10 10 10 5 5 10 20 2	1 ч. 25 мин.

Подробное содержание занятий, входящих в программу по формированию сплоченности педагогического коллектива представлены в приложении №4.

Каждое занятие по программе развития сплочения педагогов проходило разнообразно. Педагоги активно сотрудничали с методистом, проводившим занятия. Каждое из занятий начиналось с ритуала приветствия. Методистом было предложено несколько вариантов приветствия, которые приняты у разных народов мира. Нужно было выбрать один, для того чтобы каждое занятие начиналось с него: объятие и трехкратное лобызание поочередно в обе щеки (Россия); легкий поклон, руки и ладони вытянуты по бокам (Япония); рукопожатие и поцелуй в обе щеки (Франция); легкий поклон, со скрещенными на груди руками (Китай); легкий поклон, ладони сложены перед лбом (Индия); поцелуй в щеки, ладони лежат на предплечьях партнера (Испания); простое рукопожатие и взгляд в глаза (Германия); мягкое рукопожатие обеими руками, касание только пальчиками (Малайзия); потереться друг об друга носами (Эскимосская традиция). Педагоги активно принялись к обсуждению и довольно быстро определились с ответом, выбрав Малазийское приветствие. Начало групповой работы было заложено.

Далее группа воспитателей расселась по кругу, ведущий (методист) в центре. Один из педагогов представился остальным, подобрав по отношению к себе эпитет (это прилагательное, начинающееся с той же буквы, что и имя, позитивным образом характеризую себя и по возможности содержащее преувеличение). Таким образом в педагогическом коллективе появились: гениальная Галина, импульсивная Ирина, активная Анна, радостная Раушания, великая Валентина, превосходная Полина и т.д. Воспитатели с улыбкой подбирали эпитеты по отношению к себе и с удовольствием соглашались с выбором других, положительно комментируя выбор коллег.

Далее педагогам было предложено поменяться местами особым образом и в ходе обмена говорить друг другу что-нибудь приятное. Ведущий спрашивает у одного из участников, взглянув ему в глаза: «Можешь ли ты поменяться со мной местами?». Участник поднимается со своего места, идет навстречу ведущему. Приветственное рукопожатие и позитивный комментарий: «Мне нравится твоя улыбка». Ведущий занимает освободившийся стул участника, а тот как новый ведущий предлагает другому члену группы поменяться с ним местами. Игра продолжается до тех пор, пока каждый участник хоть один раз не побывает ведущим. Так много было сказано приятных слов: красивая улыбка, хорошая причёска, изумительная брошь, грамотная речь, восхитительные статьи и т.д.. Педагоги с удовольствием говорили друг другу комплименты, несмотря на то, что в ходе исследования коллектива, группа была разрозненной (возраст, национальность, семейные традиции, мировоззрение и т.д.).

Далее следует инструкция: отставьте в сторону стулья, чтобы можно было свободно передвигаться по помещению. Сначала передвигаемся по комнате и приветствуем друг друга необычным способом: шепчут на ухо каждому встречному свое имя. Это нужно делать так, будто передается драгоценная тайна, о которой больше никто знать не должен. В один прекрасный момент раздастся звон колокольчика, это будет сигналом: нужно остановиться. После сигнала нужно снова ходить по помещению, но на этот

раз сообщать на ухо партнеру его имя. Забытое или неизвестное имя игрока не должно стать основанием для уклонения от встречи. Тот, кто не знает имени, шепчет другому на ухо: «Я хотел бы узнать, как тебя зовут». Игра заканчивается со звоном колокольчика.

Постоянная смена педагогического состава и отказ некоторых стажистов от контакта с молодыми педагогами поставило главную цель данного упражнения – познакомить педагогов и заложить первые основы их общения.

Далее членам группы предложено двигаться по кругу. Для начала каждый выбирает тот темп, который на данный момент кажется ему наиболее подходящим. Воспитатели двигаются особым образом: они топают сначала правой ногой, затем – левой, потом делают маленький прыжок. Эти движения сопровождаются следующей фразой: «Я (притопывание правой ногой) – это (притопывание левой ногой) имя (подпрыгивание на месте)». Затем ведущий собирает всех вместе. Группа выстраивается в круг, методист становится в центре. Выполняют тоже самое действие в общем ритме, при этом возникает резонанс, так как кто-то взяли за руки и их действия были слажены, а другие действовали в одиночку, тем самым шаги были разные и слышался разнобой в произношении предложенной фразы. Сначала действия проходили с меньшей энергией, и все произносили ключевую фразу негромко, но потом интенсивность выполнения задания увеличилась за счет того, что все педагоги взяли за руки и уже чувствуя друг друга тактильно и зрительно – выполнили предложенное им упражнение с улыбкой на лице (была создана ситуация коллективного успеха).

Следующее задание было направлено не только на знакомство с именем педагога, но и на то, что имеет значение в его жизни. Воспитатели уселись в круг и на листке бумаги, очень большими цифрами, написали задуманное число – это были и знаменательные даты, возраст, номер дома, число членов семьи и т.д. Далее все по очереди выложили свои листки на пол в центре круга, а другие воспитатели в течении 2-х минут пытались отгадать,

почему это число так важно для соответствующего участника. В конце задания, каждый педагог разъяснил остальным значение загаданного им числа. Обсуждение того или иного числа каждого участника было очень активным. Группа слаженно выдвигала гипотезы числового значения, большинство из которых в конечном итоге совпало со значением того или иного числа. Педагогам было приятно, когда правильно называли их возраст, количество детей, стаж работы в данном ДОО и т.д. Один из воспитателей со смехом ждала, когда отгадают ее число, но в конце призналась, что цифра 5 означала количество ее браков. Таким образом, в группе царила положительная атмосфера, педагоги улыбались друг другу и с нетерпением ждали ответы других участников, не зависимо от возраста, стажа и др.

Усевшись по кругу, группа была готова к следующей не менее интересной задаче, с помощью которой они смогут лучше узнать друг друга. В качестве примера, ведущий называет личностное качество (описывает ситуацию) и просит участников, по отношению к которым справедливо данное высказывание, выполнить определенное действие – кто пьет кофе с сахаром и молоком, пусть изо всех сил крикнет: «Ку-ка-ре-ку!». Они встают со стула, выполняют это действие и снова садятся на место. Темп игры возрастал. Звучали самые разнообразные варианты высказываний: у кого есть собственные дети, погладьте себя по голове (одно поглаживание за каждого ребенка); у кого карие глаза – трижды подмигните; чей рост превышает 1 м 60 см, загляните себе под стул; кто считает себя прямолинейным человеком, пусть поменяется местами с тем, кто думает так же; тот, кто умеет играть на каком-нибудь музыкальном инструменте, пусть покажется как это делается; у кого есть веснушки, пробегите по кругу и т.д. Удивительно, что на последнее высказывание – кто находит, что игра длится достаточно долго, должен трижды хлопнуть в ладони, скрестить руки на груди и громко крикнуть: «Хватит!», в группе стоял смех, и никто не хлопнул, и не крикнул.

Следовательно, воспитателям нравилась такая групповая деятельность. По кругу они высказали свое мнение по пережитым ими заданиям, рассказали о чувствах и эмоциях во время того или иного задания, чего они ожидали, что им было легко выполнять и где возникали трудности. В конце всех высказываний, пожеланий и предложений, ведущий (методист) сказал заключительное слово с пожеланиями.

Каждому занятию в программе по сплочению педагогического коллектива была отведена своя роль. Результаты не заставили себя долго ждать. После 3-его занятия, педагоги активно вступали в контакт друг с другом, стало меньше смущения и неловкости в действиях, скованности и скептицизма со стороны стажистов к молодым педагогам. На итоговой рефлексии (9 ступень 8-го занятия), участники группы по очереди высказывались, подводя итог прошедших занятий. Отвечали на следующие вопросы: чему вы научились на занятиях? Что было непонятно? Над чем вы размышляете? За что благодарны коллегам и ведущему? Что вас не обрадовало? Что вам мешало? Какие игры вы бы провели еще раз и мн.др.

Таким образом, суждение В.В. Шпалинского о том, что основным показателем сплоченности является ценностно-ориентационное единство, которое определяется через совпадение мнений, оценок, установок и позиций членов группы по отношению к объектам (лицам, явлениям, событиям), наиболее значимым для группы в целом, нашло свое отражение по ходу проведения занятий по сплочению педагогического коллектива.

Таким образом, наше исследование показало, что групповая сплоченность исследуемого коллектива находится на довольно низком уровне. Поэтому необходимо проведение мероприятий по усилению сплоченности педагогов, для повышения эффективности деятельности организации в целом. Созданная и результативно внедренная программа по усилению сплоченности воспитателей ДОО, должна стать органичной частью кадровой политики организации: доступной для понимания сотрудников, в том числе и кандидатов на вакантные должности.

2.3. Результаты опытно-поисковой работы

В результате опытно-поисковой работы по методике определения индекса групповой сплоченности Сишора, нами было протестировано 20 человек. Результаты исследования представлены в таблице 4.

Таблица 4

Результаты исследования по методике определения индекса групповой сплоченности Сишора

№ испытуемого	№ вопроса					Сумма баллов
	1	2	3	4	5	
1	2	1	2	1	1	7
2	4	4	3	3	3	17
3	4	2	2	2	1	11
4	5	3	2	2	1	13
5	5	3	1	3	3	15
6	3	1	1	2	1	8
7	3	4	3	1	1	12
8	5	5	2	2	2	16
9	2	1	2	3	3	11
10	1	1	1	1	1	5
11	3	3	2	3	3	14
12	4	4	3	3	2	16
13	5	4	1	3	2	15
14	3	2	1	2	1	9
15	3	3	2	2	2	12
16	5	5	3	3	3	19
17	4	3	2	2	2	13
18	2	2	2	3	1	10
19	4	3	2	3	2	14
20	3	4	3	3	3	16

В ходе проведения методики на определение индекса групповой сплоченности К.Э. Сишора, анализ полученных данных показал, что у половины коллектива уровень групповой сплочённости выше среднего (10 чел.), 25 % группы (5 чел.) имеет высокий уровень, 20% (4 чел.) коллектива имеет средний уровень и лишь у 5 % (1 чел.) уровень ниже среднего, значит, группу нельзя назвать полностью сплочённой, требуется проведение коллективной работы и тренингов с коллективом.

Наглядно результаты исследования можно представить на рисунке 2.



Рис. 2. Результаты проведения методики изучения групповой сплоченности педагогического коллектива

Возможно, такие показатели обусловлены тем, что педагогический коллектив часто меняется. Молодые педагоги не всегда задерживаются в коллективе и уходят на другое место работы. Воспитатели, которые проработали достаточно много лет имеют высокий уровень сплочённости, а молодые педагоги ещё не стали частью данного коллектива.

В ходе проведения методики А.Ф. Фидлера «Оценка психологической атмосферы в коллективе» удалось выявить, что:

- 25% (5 человек) считают, что коллектив враждебный, 75% (15 человек) считают, что коллектив достаточно дружелюбный.

- 25% (5 человек) определили, что в коллективе преобладает несогласие, 75% (15 человек) определили, что в коллективе преобладает согласие.

- 30% (6 человек) работников не находят удовлетворённости в коллективе, 70% (14 человек) работников удовлетворены коллективом.

- 15% (3 человека) считают, что коллектив не продуктивно работает, 85% (17 человек) считает коллектив достаточно продуктивным.

- 40% (8 человек) считает, что в коллективе преобладает холодность, но 60% (12 человек) определило, что в коллективе преобладает теплота.

– 15% (3 человека) отметило несогласованность коллектива, 85% (17 работников) считают коллектив достаточно согласованным.

– 30% (6 человек) находят свой коллектив недоброжелательным, 70% (14 человек) считают, что коллектив достаточно доброжелателен.

– 15% (3 человека) находят коллектив равнодушным, 85% (17 человек) определило, что коллектив достаточно увлечён работой.

– 20% (4 работника) считает коллектив скучным, 80% (16) – занимательным.

– 15% (5) считает коллектив безуспешным, 85% (15) – успешным.

Полученные результаты указывают на то, что педагогический коллектив положительно настроен. В отношениях между педагогами преобладает дружелюбие, согласие, теплота, доброжелательность, продуктивность, увлечённость и успешность в работе. Больше половины опрошенных удовлетворены работой в коллективе. Среди опрошенных также остаются те, кто считает, что отношения между сотрудниками холодны, коллеги недоброжелательны и педагоги не удовлетворены работой в коллективе, а это значит, что необходимо работать над улучшением психологической атмосферы коллектива с целью его сплочения.

Анализ диагностики уровня развития группы показал, что 55% (11) педагогов определили коллектив доброжелательным, 45% (9) – агрессивным. 20% (4) человека считает, что коллектив лживый, 80% (16) – честный. 30% (6) человек считает, что в коллективе преобладает дружелюбие, 70% (14) – честность. 20% (4 человека) считают, что коллектив достаточно часто поощряют, 80 (16 работников) считает, что работников чаще наказывают. 15% (3 человека) считают, что коллектив социально защищён – 85% (17) – наоборот, определили, что коллектив социально не защищён. 15% (5) педагогов считают, что на работе есть условия для профессионального роста, 75% (15) определили, что условий для профессионального роста нет.

Результаты обследования указывают на то, что нравственные качества коллектива находятся не на высоком уровне. Большинство педагогов

считают, что руководитель чаще наказывает, чем поощряет, чувствуют себя социально не защищёнными, не видят перспективы профессионального роста. Ответы опрошенных очень хорошо отражают работу руководителя в коллективе. Педагоги не видят перспектив в работе, а значит они не заинтересованы в результате, пассивны и пессимистичны. Руководитель не заботится о социальной защищенности коллектива, поэтому молодые педагоги часто уходят на новые места работы и коллектив часто меняется, поэтому и отмечается не высокая групповая сплочённость.

Методика диагностики уровня развития группы показывает сплочённость коллектива:

Низкий – 40 – «Мягкая глина»

Средний – 20 – «Алый парус»

Высокий – 40 – «Мерцающий маяк»

Таким образом, группа получилась не однородная, ответы не согласованны, т.е группа разбита на подгруппы.

Характеристики полученных групп:

Мягкая глина. Каждый выдвигает цели и интересы, при этом интересуется целями других. Эта группа может принять ту форму, какую захочет вожатый, поэтому важна организация. Скрепляющее звено – формальная дисциплина и требования вожатого. Вожатый играет роли советника и генератора идей. Мерцающий маяк. Взаимодействие более активное, нежели на предыдущих стадиях. Группа озабочена тем, чтобы каждый шел верным путем. Появляется желание совместной деятельности. Большое значение имеет эмоциональный фактор, поэтому возникает наибольшая вероятность конфликтов. Происходит развитие социально значимых качеств, укрепление чувства МЫ. Появляются лидеры. Вожатый сопровождает, консультирует.

Алый парус. Происходит укрепление, сближение ценностных ориентаций и сплочение группы. Развивается как внутригрупповая, так и межгрупповая активность. Девиз: Один за всех и все за одного, то есть

дружба переплетается с обязанностями, появляется чувство гордости за коллектив при победе, а при поражениях нежелание признавать свои ошибки.

Такая разнородность групп объясняется тем, что все педагоги разного возраста, и имеют разный трудовой стаж (кто-то давно работает, а кто-то только пришёл). Однако, группа не останавливается в своем развитии, постоянно происходят подъемы и спады, поэтому необходимо постоянно поддерживать сплоченность и готовность к взаимодействию, регулярно проводя тренинги. Хорошо помогает общее дело.

Результаты исследования показали, что группа недостаточно сплочённая, возможно, на это влияет разный возраст педагогического коллектива (новые педагоги ещё не успели полностью «влиться» в коллектив).

Одним из условий развития сплоченности коллектива являются традиции, существующие в конкретном учреждении, коллективные настроения. Это исторически сложившиеся и передаваемые из поколения в поколение обычаи, нормы поведения, взгляды, вкусы и т. п.

Совместное проведение сотрудниками досуга имеет значение в плане организации полноценного отдыха и работы по выработке взаимопонимания и даже общих подходов к решению профессиональных задач. Совместные вылазки на природу, посещение концертов способствует лучшему узнаванию членами коллектива друг друга и их сплочению.

Для сохранения благоприятных отношений в педагогическом коллективе ДОО, предложено следующее описание методических условий развития сплоченности в коллективе:

- Найти тех, кто может усилить личные слабые стороны и дать этому человеку испытательный срок, чтобы убедиться, что вы сможете работать совместно.

- Определить, кто и что вносит в развитие организации. Что-то вносить должен каждый участник организации. Любое вложение важно, оно может стать решающим для общего успеха.

– Регулярно обсуждать состояние дел, проблем, способы их решения и планы, во избежание захвата власти кем-то одним и взаимного непонимания.

– Быть честным и безжалостным друг к другу. Не принимать решений сгоряча, под влиянием эмоций.

– Создать план развития организации.

– Обсудить возможность увольнения того участника, который не выполняет свою часть работы, не хочет или не может участвовать в развитии организации. Проблемы обязательно возникнут. Кто-то может выйти замуж, переехать, найти другую работу. Быть к этому готовым заранее. Весь проект по сплочению педагогов не должен из-за этого рухнуть.

Для того чтобы помочь педагогическому работнику стать частью коллектива, чувствовать свою коммуникативную состоятельность, т.е. строить и поддерживать приемлемые отношения с другими педагогами, сплотить коллектив в единое целое, для методиста были разработаны следующие рекомендации:

1. Создать в коллективе единую систему традиций и ценностей.

Для этого можно предложить педагогам ответить на вопросы анкеты: Каким, по вашему мнению должен быть сплоченный коллектив? Как сделать так, чтобы наш педагогический коллектив стал дружным? Какие традиции существуют в нашем коллективе? Назовите ваши «можно» и «нельзя» в коллективе. Какие мероприятия в ДОО, по вашему мнению, должны стать традиционными?

Ввести традицию «обратной связи».

В конце года педагоги пишут записки, где могут задать вопрос, написать свои пожелания или что-то наболевшее, о чем не могут сказать вслух. На основе этого методический работник планирует дальнейшую деятельность.

Создать «ящик пожеланий».

Проводить как можно больше традиционных внерабочих мероприятий: традиция дарить подарки (сувениры), на памятные даты: Новый год, юбилей,

день дошкольного работника и т.д.; традиция быть всем коллективом всегда рядом с тем, у кого в жизни наступили трудные дни; традиция походов и экскурсий на природу, по памятным местам своего отечества, своей страны.

2. Особую работу следует вести с «новыми» сотрудниками: попытаться привлечь их к совместной деятельности коллектива; найти для них поручения, где они раскрывали бы свои лучшие способности; чаще хвалить и поощрять их в присутствии других педагогов, но делать это за конкретно выполненное ими действие или поступок.

3. Работа в группах.

На семинарах можно организовать работу по подгруппам, причем в каждой должны быть как «стажисты», так и «новые» педагоги. Группа должна придерживаться принципа поддержки и взаимопомощи, должна быть мотивация на достижение общей цели.

4. Распределение между педагогами поручений (по желанию): группа по озеленению участков ДОО; группа по разработке сценариев; группа по организации досуговой деятельности воспитанников; группа по организации праздников в ДОО; группа по разработке учебных программ и т.д.

От методического работника требуется лишь умелое руководство деятельностью педагогов, предоставление им свободы и самостоятельности. Методист должен уметь поддерживать инициативу педагогов и видеть маленький и большой успех каждого педагога в порученном ему деле и умело поощрять его.

Руководитель должен уважать своих сотрудников, знать об их интересах, заботах, о том, что им нравится. Делать все, что в его силах, чтобы уменьшить их неприятности и увеличить радости. Создавать на рабочих местах дух единой команды. Привлекать подчиненных к формулировке целей и выработке решений. Оценивать вклад каждого сотрудника в результаты деятельности ДОО на основе регулярной обратной связи.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Совершенствование деятельности дошкольной организации связано с обновлением ее форм, методов и содержания, увеличением уровня развития сплоченности педагогов, выражающееся в индивидуальном творческом стиле их деятельности. В процессе такого обновления, методическая работа совершенствуется за счет сокращения ее малоэффективных форм (лекций, консультаций); изменяются технологии проведения разных видов семинарских занятий.

Практика показывает, что сегодня – в век быстрых перемен и огромного потока информации – «один в поле не воин», для достижения ощутимых результатов педагогической деятельности важен совместный труд, сплоченные действия отдельных педагогов, объединенных общими целями и замыслами. Опытные и мудрые руководители дошкольных организаций стремятся к тому, чтобы постоянно поддерживать сплоченность педагогов, обеспечивающую у них высокую мотивацию профессиональной деятельности и стремление к собственному профессиональному росту. Сегодня можно утверждать, что в теории и практике стоит проблема не только специальной подготовки педагога к решению новых профессиональных задач, но и проблема формирования и развития современного педагогического коллектива.

Сплочение педагогического коллектива нельзя осуществлять лишь на одних идеях: оно может быть реализовано лишь в деятельности (профессионально-педагогической, общественной и пр.), в общении.

Сплоченность коллектива – это степень единства коллектива, проявляющаяся в единстве мнений, убеждений, традиций, характере межличностных отношений, настроений и др., а также в единстве практической деятельности. Важная роль в сплочении педагогического коллектива принадлежит руководству образовательного учреждения.

На состояние сплоченности в трудовом коллективе оказывает влияние общая обстановка в обществе и характер общественных отношений. Также оказывают влияние особенности данной сферы трудовой деятельности, особенности реализуемых в ней управленческих процессов и т.п. Другую важную группу факторов, формирующих сплоченность коллектива, представляют собой групповые явления и процессы, происходящие в трудовом коллективе.

К таким факторам относится характер официальных организационных связей между членами педагогического коллектива, закрепленный в формальной структуре данной организации. Большое влияние на сплоченность коллектива оказывает его неофициальная организационная структура. Неформальные контакты на работе и вне ее, сотрудничество и взаимопомощь формируют более комфортный климат, чем недоброжелательные отношения, выражающиеся в ссорах и конфликтах.

В первой главе, изучив теоретические аспекты развития педагогического коллектива ДОО, его сплоченность и методические формы работы с коллективом, мы выяснили, что для развития педагогического коллектива, определяющим является его сплоченность, поэтому первоочередной задачей руководителя дошкольной образовательной организации является создание и поддержание сплоченного педагогического коллектива.

Во второй главе описаны методики исследования сплоченности коллектива МАДОУ №17 и результаты опытно-поисковой работы, а так же организация методической работы в ДОО по развитию сплоченности в педагогическом коллективе.

В результате можно отметить, что эффективное управление не возможно без коллективной сплоченности. Повышение показателей сплоченности педагогического коллектива и уровня психологического комфорта в коллективе, формированию чувства сопричастности к работе

организации, обеспечивают реализацию всех основных функций управления – планирования, организации, руководства и контроля.

Анализируя теоретические и практические аспекты выбранной нами темы, можно сделать соответствующие выводы о том, что если педагогический коллектив будет сплоченным, то это будет способствовать его развитию, а так же повышению уровня комфортности всех участников образовательного процесса, повышению его результативности, развитию творческой активности педагогов и успешного достижения целей организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аралова, М. А. Формирование коллектива ДОУ: Психологическое сопровождение / М.А. Аралова. – М. : ТЦ Сфера, 2005. – 197 с.
2. Афтенюк, Н. Н. Проблема управления методической работой в дошкольном образовательном учреждении в современной теории и практике [Текст] // Актуальные задачи педагогики: материалы междунар. науч. конф. – Чита: Издательство Молодой ученый, 2011. – С. 77-79.
3. Афанасьев, В.Г. Программно-целевое планирование и управление [Текст] / В.Г. Афанасьев. – М. : Высшая школа, 2010. – 187с.
4. Баринов, В. А. Психология группы / В. А. Баринов, Г. М. Голобокова. – М. : 2010. – 64 с.
5. Белая, К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы [Текст] / К.Ю. Белая. – М. : Сфера, 2009. – 96 с.
6. Белая, К.Ю. 200 ответов на вопросы заведующей детским садом [Текст] / К.Ю. Белая. – М. : АСТ, 2011. – 268 с.
7. Белая, К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ [Текст]: методическое пособие / К.Ю. Белая. – М.: Сфера, 2009. – 64с.
8. Беляева, И.В. Педагогический совет с использованием методов активизации [Текст] / И.В. Беляева // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. 2008. – №11. – С.41-44.
9. Бим-Бад, Б. М. Педагогический энциклопедический словарь. М.: Большая Российская энциклопедия / Б. М. Бим-Бад, 2008. – 528 с.
10. Бойко, Е. М. Психология и педагогика: учеб. пособие / Е. М. Бойко, Е. А. Садовникова. – М. : РИОР, – 2005 (Тул. тип.). – 107 с.
11. Быченко, Ю.Г. Деловые игры в школе бизнеса [Текст] / Ю.Г. Быченко, О.Ю. Красильников. – Саратов, 2011. – 135с.

12. Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ: методическое пособие [Текст] / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева. – М. : Айрис - пресс, 2010. – 192 с.
13. Геронимус, Ю.В. Игра, модель, экономика [Текст] / Ю.В. Геронимус. – М. : Сфера, 2009. – 208с.
14. Голицина, Н.С. Система методической работы в ДОУ / Н.С. Голицина. – М. : 2010. – 198 с.
15. Денякина, Л.М. Новые подходы к управленческой деятельности в дошкольном образовательном учреждении [Текст]: методические рекомендации / Л.М. Денякина – М. : Новая школа, 2011. – 48 с.
16. Довыдов, К.Д. Психологические особенности сплоченности коллектива / К.Д. Довыдов. – М. : Кадры, № 4, 2005. –118 с.
17. Донцов, А. И. Проблемы групповой сплоченности / А.И. Донцов. – М. : Юникс, 2009. – 128с.
18. Женилко, М.Ю. Справочник руководителя дошкольного образовательного учреждения [Текст] / М.Ю. Женилко. – Ростов - на - Дону: Феникс, 2008. – 480с.
19. Зайцева, Н. В. Управление формированием сплоченности спортсменов командных видов спорта // Концепт. – 2015. – Спецвыпуск № 01. – ART 75034. – 0,5 п. л. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/75034.htm>. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.
20. Кавтарадзе, Д.Н. Обучение и игра: введение в активные методы обучения [Текст] / Д.Н. Кавтарадзе, Моск. психол. соц. ин-т. – М. : Флинта, 2008. – 91с.
21. Казакова, А. Г. Основы педагогики высшей школы. Учебное пособие для преподавателей ВУЗов и слушателей институтов повышения квалификации / А.Г. Казакова. – М. : ИПО Профиздат, 2000. – 124с.
22. Карякин, А.М. Командная работа. Основы теории и практики / А.М. Карякин. – М. : 2005. – 268 с.

23. Коджаспирова, Г.М. Педагогический словарь: для студ. высш. и сред.пед. учеб. заведений / Г. М. Коджаспиров, А.Ю. Коджаспирова. – М. : Академия, 2009. – 176 с.

24. Колодяжная, Т.П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением [Текст]: практ. пособие: для рук. ДОУ, студентов пед. учеб. заведений, слушателей ИПК. Ч.1. / Т.П. Колодежная. – Изд.2-е, доп. – М. : ЦГЛ, 2009. – 156 с. – Библиогр.: с.153-156. – (Инструктивно-методические материалы заведующего детским садом).

25. Корсаков, Ю. В. Методы сплочения педагогического коллектива [Текст] / Ю. В. Корсаков // Научные исследования: от теории к практике : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 10 июля 2016 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – № 3 (9). – С. 105–106.

26. Котко, А.Н. Технологии методической деятельности в дошкольном учреждении: пособие для педагогов, обеспечивающих получение дошк. образования / А.Н. Котко. – Минск : Зорны верасень, 2007 . – 168 с.

27. Лосев, П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ [Текст] / П.Н.Лосев. – М. : Сфера, 2005. – 155 с. – Библиогр.: с.152-153. – (Управление дошкольным образовательным учреждением). – Прил. к журн. «Упр. ДОУ».

28. Макаренко, А. С. О воспитании / А. С. Макаренко. – М. : Политиздат, 1988. – 256 с.

29. Маленкова, Л.И. Теория и методика воспитания. Учебное пособие / Л.И. Маленкова. – М. : Педагогическое общество России, 2002. – 480 с.

30. Машков, В.Н. Психология управления: Учебное пособие 4-ое издание / В.Н. Машков. – СПб. : Издательство В.А. Михайлова, 2012. – 218 с.

31. Немов, Р.С. Сплоченность как фактор групповой эффективности // Вопросы психологии / Р.С. Немов, А.Г. Шестаков. – № 3, 1999. – 459 с.

32. Никишина, И.В. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях [Текст]: / И.В. Никишина, – Волгоград: учитель, 2007. – 156с.
33. Новиков, А.М. Методология образования. Издание 2-е. / А.М. Новиков. – М. : Эгвес, 2006. – 488 с.
34. Овчарова, Р.В.. Технологии работы школьного психолога с педагогическим коллективом / Р.В. Овчарова. – Курган: Курганского гос. ун-та, 2006. – 187 с.
35. Олешков, М.Ю. Современный образовательный процесс: основные понятия и термины / М.Ю. Олешков, В.М. Уваров. – М. : Компания Спутник, 2006. – 191 с.
36. Панфилова, А.П. Тренинг педагогического общения: учеб. Пособие для студ. высш. учеб. заведений / А.П. Панфилова. – М. : Академия, 2006. – 336с.
37. Петровский, А. В. Социальная психология коллектива. Учебное пособие для студентов пед. ин-тов / А. В. Петровский, В. В. Шпалинский. – М. : Просвещение, 1978. – 468 с.
38. Привалова, Ю.А. Современные методы сплочения педагогического коллектива [Электронный ресурс]. <http://www.prodlenka.org/> (дата обращения: 18.10.2016).
39. Разнова, Н. В. Формирование команд. Групповая сплоченность как показатель дееспособности команды. URL: [http://www. lib. *****/rosobia /php? section=raznova](http://www.lib.*****/rosobia/php?section=raznova)
40. Реан, А. А. Социальная педагогическая психология. Большая университетская библиотека / А. А. Реан, Я. Л. Коломинский. – М.: 2008. – 576 с.
41. Роботова, А.С.. Введение в педагогическую деятельность [Текст] / А.С. Роботова, Т.В. Леонтьева, И.Г. Шапошникова. – М. : Академия, 2009. – 380 с.

42. Рожков, М.И. Организация воспитательного процесса в школе: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / М.И. Рожков, Л.В. Байбородова. – М. : ВЛАДОС, 2000. – 256 с.
43. Савин, Н.В. Потенциал командного взаимодействия в современной организации: Автореф. дис. канд. социол. наук. – М.: – 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.stankin.ru/> (дата обращения: 18.10.2016).
44. Самойлова, Е. А. Проблема руководства коллективом в психологической науке / Самойлова Е. А. // Молодой ученый. – 2013. – №12. – С. 820-824.
45. Сергеева, В.П. Инновации в образовательном процессе: Учебно-методическое пособие для студентов и аспирантов высших учебных заведений / В.П. Сергеева, Л.С. Подымова. – М. : АПК и ППРО, 2010. – 192 с.
46. Сидоренков, А.В. Групповая сплоченность и неформальные подгруппы / А.В. Сидоренков // Психологический журнал. 2011. – №1. – С. 44-53.
47. Соложнин, А.К. Нужны ли сегодня методическая работа и работа с кадрами? / А.К. Соложнин // Народное образование, №9, 2008, – С. 139-143.
48. Стешенко, Б. В. Анализ концепций образования и развития организационной культуры в коллективе / Б. В. Стешенко // Молодой ученый. 2015. – №24. – С. 1022-1025.
49. Темницкий, А. Л. Исследование групповой сплоченности / А. Л. Темницкий. – М. : Феникс, 2012. – 238 с.
50. Троян, А.Н. Дошкольное образовательное учреждение как объект управления [Текст] // А.Н. Троян. Управление дошкольным образованием: учеб. пособие. 2005. – С.18-35. – С. М., 2005. – Библиогр. : – с.33-35
51. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Институт Психотерапии, 2002. – 490 с.

52. Фопель, К. Групповая сплоченность. Психологические игры и упражнения. Пер. с нем / К. Фопель. – М.: Генезис, – 2010. – 336 с.
53. Хасанова, Г.Б. Психология управления трудовым коллективом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г.Б. Хасанова, Р.Р. Исхакова. – Казань: КНИТУ, 2012. – <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785788213347.html>
54. Хушмуродова, И. Б. Понятие о групповой сплоченности / И. Б. Хушмуродова // Молодой ученый. 2015. – №12. – С. 822-824.
55. Чередниченко, И. П. Психология управления / И.П. Чередниченко, Н. В. Тельных. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2004. – 608 с.
56. Шевяков, А.Ю. Психология на службе управления / А.Ю. Шевяков. – М.: Авторская академия, 2009. – 160 с.
57. Шитова, Е.В. Практические семинары и тренинги для педагогов / Е.В. Шитова // Выпуск 1. – Волгоград : 2008. – 316 с.

Методика на определение индекса групповой сплоченности

К.Э. Сишора

Групповая сплоченность – чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое, – можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма – 19 баллов, минимальная – 5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

Инструкция. На каждый вопрос есть несколько вариантов ответа. Вам необходимо выбрать верный для вас ответ и записать его обозначение в бланк.

Регистрационный бланк

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?

- Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5)
- Участвую в большинстве видов деятельности (4)
- Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3)
- Не чувствую, что являюсь членом группы (2)
- Живу и существую отдельно от нее (1)
- Не знаю, затрудняюсь ответить (1)

2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

- Да, очень хотел бы перейти (1)
- Скорее перешел бы, чем остался (2)
- Не вижу никакой разницы (3)
- Скорее всего остался бы в своей группе (4)
- Очень хотел бы остаться в своей группе (5)
- Не знаю, трудно сказать (1)

3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- Хуже, чем в большинстве классов (1)
- Не знаю, трудно сказать (1)

4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- Хуже, чем в большинстве коллективов (1)
- Не знаю. (1)

5. Каково отношение к делу (учебе и т.п.) в вашем коллективе?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- Хуже, чем в большинстве коллективов (1)
- Не знаю (1)

Обработка результатов и интерпретация

Уровни групповой сплоченности:

- 15 баллов и выше – высокая;
- 11 – 15 балла – выше средней;
- 7- 11 – средняя;
- 4 – 6 – ниже средней;
- 4 и ниже – низкая.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Методика А.Ф. Фидлер «Оценка психологической атмосферы в коллективе»

Для характеристики психологической атмосферы, сложившейся в группе (коллективе), применяется диагностическая шкала – опросник А.Ф. Фидлера, адаптированная Ю.Л. Ханиным. В основе лежит метод семантического дифференциала. Оценку группе по предложенным биполярным шкалам дают сами испытуемые. Методика интересна тем, что допускается анонимное обследование, а это повышает ее надежность. Надежность увеличивается в сочетании с другими методиками (например, социометрией).

Инструкция: Бланк методики представляет собой таблицу, в которой приведены противоположные по смыслу пары слов, характеризующие атмосферу в Вашем коллективе. Ответ отмечается на бланке в виде знака (х). Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре Вы поставите знак (х), тем более выражен этот признак в Вашем коллективе. Столбец под номером 1 имеет крайнюю выраженность положительного признака, а столбец под номером 8 имеет крайнюю выраженность отрицательного признака указанного в паре.

Регистрационный бланк

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Дружелюбие									Враждебность
2. Согласие									Несогласие
3. Удовлетворенность									Неудовлетворенность
4. Продуктивность									Непродуктивность
5. Теплота									Холодность
6. Сотрудничество									Несогласованность
7. Взаимная поддержка									Недоброжелательность
8. Увлеченность									Равнодушие
9. Занимательность									Скука
10. Успешность									Безуспешность

Обработка результатов

Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева на право от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак «х», тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего.

1. Для каждого опрошенного вычисляется субъективная оценка психологической атмосферы в коллективе (K_{co}): складываются баллы по всем 10 пунктам таблицы.

2. Вычисляется средний коэффициент субъективных оценок психологической атмосферы в коллективе (K_{cp}): складываются коэффициенты субъективных оценок всех членов группы, полученная сумма делится на количество опрошенных.

Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная оценка). Чем ниже коэффициент, тем благоприятнее оценка психологической атмосферы в коллективе.

3. Для получения вывода о наиболее выраженных признаках в коллективе, вызывающих трудности в его становлении, вычисляются средние коэффициенты субъективных оценок для каждого из 10 пунктов таблицы: $K_{пр.1}$, $K_{пр.2}$, $K_{пр.3}$ и т.д.

Для этого необходимо суммировать показатели по каждому признаку и разделить на количество опрошенных в коллективе.

Диагностика уровня развития группы

Методика дает возможность, обобщив ответы всех членов группы, определять уровень ее развития, а также сравнивать между собой различные группы.

Инструкция. Вам предлагается ряд утверждений, которые охватывают самые разные стороны взаимоотношений в первичной группе. Членам группы нужно оценить, в какой степени каждое из предложенных для оценки утверждений характерно для данной групп. Давать оценку следует на основании одного из четырех вариантов:

- а) данное утверждение полностью соответствует характеру отношений, сложившихся в нашей группе;
- б) данное утверждение в общем характерно для нашей группы;
- в) данное утверждение лишь в незначительной степени применимо к нашей группе;
- г) данное утверждение не характерно для системы отношений, сложившихся в нашей группе (у нас все наоборот).

Регистрационный бланк

1. В нашей группе главный критерий ценности человека – его отношение к труду, к коллективу.
2. В нашей группе новичок скорее всего не почувствует себя чужаком, а встретит доброжелательность и радушие.
3. В нашей группе нет козлов отпущения и любимчиков.
4. Члены нашей группы не пройдут равнодушно мимо чьей-то беды, им чужда мораль «моя хата с краю».
5. Дух бескорыстия и взаимопомощи отличает нашу группу.
6. Каждый из нас достаточно инициативен, чтобы в случае необходимости взять на себя ответственность за какое-то дело.
7. Для нас неприемлем принцип «Своя рубашка ближе к телу».

8. Успех каждого из нас искренне радует всех и ни у кого не вызывает зависти.

9. Большинство из нас всегда может поступиться личным ради общего дела.

10. Наша группа обычно не ждет указаний, инициативы ей не занимать.

11. В нашей группе каждый ощущает себя ответственным за ее успех.

12. Как правило, при решении важных вопросов мы всегда единодушны.

13. Наша группа достаточно сплоченная и организованная.

14. В случае неудач и поражений мы не спешим обвинять друг друга, а пытаемся спокойно разобраться в их причинах.

15. Когда с нами нет руководителя, мы не теряемся и работаем не менее эффективно, чем в его присутствии.

16. Когда к нам в группу приходит руководитель, все обычно бывают рады.

17. Стиль руководства нашей группой ровный, доброжелательный.

18. Для нас не характерно, чтобы под горячую руку от руководства доставалось и правому, и виноватому.

19. У нас не принято отсиживаться или прятаться за спинами других.

20. Зная, что в своем стремлении поступить определенным образом группа пойдет по ложному пути, у каждого из нас хватило бы сил, чтобы остановить ее от необдуманного шага.

21. У нас не промолчат, если увидят, что ты не прав.

22. После работы мы нередко свободное время проводим вместе.

23. У нас принято делиться своими семейными радостями и заботами.

24. У нас тоже есть «диады» и «триады», но это не мешает нам чувствовать себя единой дружной семьей.

25. В нашей группе нарушитель дисциплины будет держать ответ не только перед руководителем, но и перед всей группой.

26. В нашей группе силы, внешней привлекательности, обладания престижными вещами еще недостаточно для того, чтобы пользоваться уважением и популярностью.

27. Наша сплоченность скорее всего не пострадает, если в группу вольется сразу несколько новых членов.

Обработка и интерпретация результатов. Обработка данных может производиться двумя способами. Первый способ заключается в дифференцированном количественном подсчете и сопоставлении буквенных знаков (А, Б, В, Г).

Преобладание ответов по п. А свидетельствует о том, что группа, согласно мнению ее членов, может быть отнесена к коллективу, по п. Б – к среднему уровню развития, по п. В – к низкому уровню развития, по п. Г – к группе номинального или корпоративного типа.

Второй способ заключается в переводе буквенных ответов в баллы по следующей схеме:

А – 3 балла;
Б – 2 балла;
В – 1 балл;
Г – 0 баллов.

После определения общего суммарного результата производится его соотнесение с уровнем развития малой группы. По опыту диагностики и оценки динамики малых групп, полученным количественным данным соответствуют следующие уровни группового развития (Л. И. Уманский, А. Н. Лутошкин);

67 – 81 – коллектив – «Горящий факел».

66 – 50 – автономия – «Алый парус».

49 – 34 – кооперация – «Мерцающий маяк».

33 – 20 – ассоциация – «Мягкая глина».

19 и менее – диффузная группа – «Песчаная россыпь».

Занятия входящие в коррекционно-развивающую программу по
формированию сплоченности педагогического коллектива

Занятие 1

Цель занятия: введение в групповую работу.

1. Ритуал приветствия.

«Я могу вам предложить несколько ритуалов приветствия, которые приняты у разных народов. Мы с вами должны выбрать один, для того чтобы каждое занятие начиналось с него:

- объятие и трехкратное лобызание поочередно в обе щеки (Россия);
- легкий поклон, руки и ладони вытянуты по бокам (Япония);
- рукопожатие и поцелуй в обе щеки (Франция);
- легкий поклон, со скрещенными на груди руками (Китай);
- легкий поклон, ладони сложены перед лбом (Индия);
- поцелуй в щеки, ладони лежат на предплечьях партнера (Испания);
- простое рукопожатие и взгляд в глаза (Германия);
- мягкое рукопожатие обеими руками, касание только пальчиками (Малайзия);
- потереться друг об друга носами (Эскимосская традиция).

Но вы так же можете придумать ритуал.

2. Основные принципы работы тренинговой группы.

3. «Имя и эпитет»

Группа рассаживается по кругу. Один из участников представляется остальным и подбирает по отношению к себе какой-нибудь эпитет. Это прилагательное должно начинаться с той же буквы, что и имя, позитивным образом характеризовать человека и по возможности содержать преувеличение. Например: «Гениальный Геннадий, активный Анатолий, буйный Борис».

4. «Обмен местами».

Два участника меняются местами. В ходе обмена говорят друг другу что-нибудь приятное. Группа усаживается в круг, ведущий – в центре. Ведущий спрашивает у любого участника, взглянув ему в глаза: «Можешь ли ты поменяться со мной местами?» Это предложение обязательно принимается. Участник поднимается со своего места, идет навстречу ведущему. Приветственное рукопожатие, какой-нибудь краткий позитивный комментарий: «Мне нравится твоя улыбка». Ведущий занимает освободившийся стул участника, а тот как новый ведущий предлагает другому члену группы поменяться с ним местами. Игра продолжается до тех пор, пока каждый участник хоть один раз не побывает ведущим.

5. «Имя на ушко».

Оставьте в сторону столы и стулья, чтобы можно было свободно передвигаться по помещению. Сначала участники ходят по комнате и приветствуют друг друга необычным способом: шепчут на ухо каждому встречному свое имя. Это нужно делать так, будто передается драгоценная тайна, о которой больше никто знать не должен. Предупредите игроков, что в один прекрасный момент они услышат звон колокольчика, это будет сигналом: надо остановиться и ждать новых указаний. Когда каждый игрок пообщается примерно с половиной участников, позвоните в колокольчик. Скажите, что теперь нужно снова ходить по помещению, но на этот раз сообщать на ухо партнеру его имя. Забытое или неизвестное имя игрока не должно стать основанием для уклонения от встречи. Тот, кто не знает имени, шепчет другому на ухо: «Я хотел бы узнать, как тебя зовут». Игра заканчивается со звоном колокольчика.

6. «Я – это я!»

Оставьте в сторону столы и стулья, чтобы можно было свободно передвигаться по помещению. Предложите членам группы двигаться по кругу. Для начала каждый выбирает темп, который на данный момент кажется ему наиболее подходящим. Теперь участники двигаются особым образом: они топают сначала правой ногой, затем – левой, потом делают

маленький прыжок. Эти движения сопровождают следующую фразу: «Я (притоптывание правой ногой) – это (притоптывание левой ногой) имя рек (подпрыгивание на месте)». На выполнение задания дается 2 минуты. Соберите членов группы вместе. Группа выстраивается в круг, вы становитесь в центре. Теперь все вместе повторяют то же действие в общем ритме, так чтобы возник резонанс. Сначала действия проходят с меньшей энергией и все произносят ключевую фразу негромко. Потом интенсивность выполнения задания увеличивается.

7. «Числа моей жизни».

Группа усаживается в круг, каждый участник задумывает число, которое имеет значение в его жизни. Это может быть знаменательная дата, телефонный номер, возраст, номер дома, число членов семьи и т.д. Когда участник задумает число, он пишет его очень большими цифрами на листе бумаги. Все по очереди выкладывают свои листки на пол в центре круга, а другие члены группы должны за 2 минуты постараться отгадать, почему это число так важно для соответствующего участника. Под конец он сам разъясняет группе значение этого числа.

8. «Кто родился в мае...»

Группа рассаживается по кругу. Объясните участникам, что сейчас будет проводиться игра, с помощью которой они смогут лучше узнать друг друга. Вы называете личностное качество или описываете ситуацию и просите участников, по отношению к которым справедливо высказывание, выполнить определенное действие. Они встают со стула, выполняют это действие и снова садятся на место. Например: «Тот, у кого есть брат, должен щелкнуть пальцами». Темп игры должен возрастать. Варианты высказываний:

- у кого голубые глаза- трижды подмигните;
- чей рост превышает 1 м 70 см, пусть изо всех сил крикнет: «Кинг Конг!»;

- тот, кто сегодня утром съел вкусный завтрак, пусть погладит себя по животу;
- кто родился в мае, пусть возьмет за руку одного члена группы и станцует с ним;
- кто любит собак, трижды пролайте;
- кто любит кошек, трижды промяукайте;
- те, у кого есть черные детали одежды, получают особое задание, они должны сказать соседу справа, что никогда в жизни не пожелают такой же прически, как у него;
- у кого есть замужняя сестра, пусть скажет соседу слева, что это его не касается;
- кто пьет кофе с сахаром и молоком, загляните себе под стул;
- у кого есть веснушки, пробегите по кругу;
- замужние опишите в воздухе большую восьмерку рукой;
- пусть единственный ребенок своих родителей поднимется на стул;
- тот, кого принуждали прийти в эту группу, должен затопать по полу ногами и крикнуть: «Я не позволю себя заставлять!»;
- у кого есть собственные дети, подпрыгните (один прыжок за каждого ребенка);
- кто считает себя любознательным человеком, пусть поменяется местами с тем, кто думает так же;
- кто изредка мечтал стать невидимым, закройте лицо ладошками;
- тот, кто умеет играть на каком-нибудь музыкальном инструменте, пусть покажется как это делается;
- кто находит, что игра длится достаточно долго, должен трижды хлопнуть ладонями по сиденью, скрестить руки на груди и громко крикнуть: «Хватит!».

9. Рефлексия эмоционального состояния: участники сидят в кругу и по очереди высказываются, что они чувствуют, что им понравилось, а что нет,

чего они ожидали, что им было легко выполнять, где возникали трудности и т.д.

10. Ритуал прощания.

Участники тренинговой группы сидят в кругу, держаться за руки, смотрят друг другу в глаза и улыбаются. Заключительное слово ведущего с пожеланием.

Занятие 2

Цель занятия: создание доверительных отношений.

1. Приветствие.

2. «Темп».

Группа усаживается на полу тесным кругом. Они вытягивают ноги вперед, чтобы их ступни образовывали маленький круг в центре. Ведущий садится в середину этого маленького круга и берет свернутую газету. Каждый участник называет свое имя. Ведущий, сидя в центре, выкрикивает имя любого члена группы. И сразу же вслед за этим он пытается хлопнуть по ногам того участника, чье имя было произнесено. Задача участника – быстро отдернуть ноги и выкрикнуть следующее имя. Если названный участник замешкался и его успели хлопнуть по ногам до того, как он выкрикнул имя другого члена группы, он становится ведущим. Ведущим становится и тот, кто отдернет ступни, даже если имя его не назвалось, или выкрикнет имя, которого в группе нет.

3. «Уникальность каждого».

Игроки сидят по кругу, у каждого наготове бумага и карандаш. Акцентируйте внимание на том, что каждый человек уникален и неповторим. У всех свои особенности, жизненный опыт, пристрастия и т.д. Совокупность целого ряда факторов и создает неповторимую личность. Пусть сначала каждый игрок попытается охарактеризовать то, в чем он уникален. Например, неожиданные факты (я – одна их тройни); кулинарные способности (я – замечательно готовлю уху); интересный жизненный опыт (я – прожил год в Берлине); особые награды (я – получала медали за

спортивные достижения); особые интересы (я – прекрасно разбираюсь в литературе русского зарубежья). Попросите участников написать на листе бумаги свои имена и прибавить новую необычную интересную или просто важную характеристику, которая подчеркивает их индивидуальность. Соберите записи и прочтите их одну за другой. Каждый раз делайте небольшую паузу и предлагайте группе определить игрока, давшего себе такую характеристику. Если попытки несколько раз не дают положительного результата, соответствующий игрок встает, тем самым давая понять, что речь идет о нем.

4. «Разговор в двойном кругу».

Все игроки выстраиваются в 2 круга лицом друг к другу. Пока играет музыка, круги двигаются в противоположных направлениях. Как только музыка смолкает, участники останавливаются. Таким образом из оказавшихся напротив друг друга игроков образуются пары. Партнеры кратко представляются друг другу и заводят разговор на тему, которую вы им предлагаете. Для обсуждения в каждом следующем раунде дается новая тема. Например: нечто важное, чему я научилась в прошлом году; неудача, с которой я справилась за последние 5 лет; нечто, за что я благодарна; человек, у которого я многому научилась; иллюзии, с которыми я рассталась; что я хотела бы приобрести в результате занятий в группе. На обсуждение каждой темы дается 3 минуты. В конце игры снова включите музыку, и пусть участники в течении 30 секунд просто ходят под музыку.

5. Рефлексия эмоционального состояния: участники сидят в кругу и по очереди высказываются, что они чувствуют, что им понравилось, а что нет, чего они ожидали, что им было легко выполнять, где возникали трудности и т.д.

6. Ритуал прощания.

Участники тренинговой группы сидят в кругу, держаться за руки, смотрят друг другу в глаза и улыбаются. Заключительное слово ведущего с пожеланием.

Занятие 3

Цель занятия: создание доверительных отношений.

1. Приветствие.

2. «Японская бабочка».

Поставьте столы и стулья в сторону. Выберите участника, который будет играть роль «тори». «Тори» – это по-японски «птица». Все остальные – «бабочки». Тори стоит с закрытыми глазами и вытянутыми руками в центре круга. Его кисти раскрыты, ладони указывают вверх. Бабочки идут по кругу вокруг Тори. Время от времени одна из Бабочек останавливается перед Тори и слегка касается его ладоней. Тори пытается поймать руку этого игрока. Как только Бабочка поймана, она тоже становится в круг, закрывает глаза и точно так же вытягивает руки с раскрытыми ладонями. Теперь участники дразнят двух Тори, а те пытаются поймать следующую Бабочку. Игра продолжается до тех пор, пока на свободе не останется только одна бабочка.

3. «Воображаемый мяч».

Отставьте в сторону стулья и столы, чтобы участники могли свободно встать в круг. Группе объясните, что успех игры зависит от того, насколько они смогут сосредоточиться, настроиться на других, поддержать чужую инициативу и проявить собственную активность. Назначьте кого-нибудь из участников игроком №1. Дайте следующие инструкции: «Чтобы начать упражнение игрок №1 перебрасывает кому-нибудь воображаемый мяч. Так как воображаемого мяча у нас нет, игрок №1 должен представить, о каком мяче идет речь. Вес, размер, форма и материал мяча подскажут, как его нужно кидать и ловить. Игрок №1 должен назвать имя того, кому будет кидать мяч, и сказать, о каком мяче идет речь». Например: игрок №1 встречается глазами с игроком №2, произносит его имя и говорит перед броском: «Футбольный мяч» или «Шарик для пинг-понга».

4. «Считаем до 10».

Участники расходятся по помещению. Они должны равномерно распределиться по комнате и ни в коем случае не образовывать ряд или круг.

Как только каждый найдет удобное для себя место, он закрывает глаза. Цель упражнения: группа должна посчитать от 1 до 10. При этом действуют следующие правила: один игрок не может назвать два числа подряд (например 4 и 5), но в ходе игры каждый участник может назвать более одного числа. Если несколько игроков назвали одновременно одно и то же число, игра начинается сначала. Участники не должны заранее договариваться о стратегии игры. Во время выполнения задания нельзя разговаривать. Если игра никак не ладится, подбодрите участников, чтобы они чувствовали себя напряженно. Игра продолжается до тех пор, пока группа получает удовольствие.

5. «Синхронное движение».

Цель игры: все участники должны синхронно выполнять разнообразные движения, при этом постоянно ведущего нет. Группа только работает слаженно, когда каждый ее член может исполнять функции как руководителя, так и подчиненного. Сначала участники рассаживаются на стульях. Затем без предварительной договоренности и не переговариваясь все должны начать двигаться. Главной задачей игроков является синхронное выполнение движений в отсутствие явного руководства со стороны отдельных участников. Это упражнение на отражение (подражание). Каждый участник делает то, что делают все остальные. А лучше, если движение будут неторопливыми, даже замедленными. Каждый игрок должен по возможности пытаться удерживать взглядом всех. Проведите тренировочный раунд, во время которого участники остаются сидеть на своих местах и выполняют различные движения, например, поворачивают голову направо, налево, снова замирают, глядя прямо. Когда простые движения начнут удаваться, игроки могут пробовать двигаться по помещению. Важно, чтобы участники не разговаривали. Пусть члены группы ответят на следующие вопросы:

- Насколько хорошо удавалось держать в поле зрения всю группу?
- Насколько легко менять роли ведущего и ведомого?
- Чувствовали ли вы себя вправе захватить инициативу в группе?

– Какая роль для вас более привычна – ведущего или ведомого?

6. «Сложите шерстяное одеяло».

Игроки разбиваются на команды по 4 человека в каждой. Настройте их на работу с помощью такого рассказа: «Прекрасным летним днем вы все вместе собрались на морском берегу. Вы расстилаете на песке шерстяное одеяло. Потом садитесь на него и наслаждаетесь солнцем, свежим воздухом и плеском волн. Но вдруг собирается гроза. Вы уходите с побережья, но прежде должны все вместе сложить шерстяное одеяло». Теперь члены команд должны совместными усилиями «сложить шерстяное одеяло». На всю операцию дается 2 минуты. Если участники испытывают затруднения, добавьте 2 минуты.

7. Рефлексия эмоционального состояния: участники сидят в кругу и по очереди высказываются, что они чувствуют, что им понравилось, а что нет, чего они ожидали, что им было легко выполнять, где возникали трудности и т.д.

8. Ритуал прощания.

Участники тренинговой группы сидят в кругу, держаться за руки, смотрят друг другу в глаза и улыбаются. Заключительное слово ведущего с пожеланием.

Занятие 4

Цель занятия: формирование сплоченности коллектива.

1. Приветствие.

2. «Спиной к спине».

Каждый игрок выбирает партнера, который вызывает у него интерес. Партнеры становятся спиной к спине (или садятся таким образом на пол). Важно, чтобы их спины соприкасались, от предплечий до крестца. Объясните участникам, что эта игра на «отражение»: один делает спиной разные движения, а другой повторяет их как можно точнее. В первом раунде инициативу проявляет партнер меньшего роста. Движения, которые он выполняет, должны быть медленными, чтобы второму игроку было легко

следовать за ними. После того как работа стала более или менее слаженной и партнерам удалось достаточно раскрепоститься, первый игрок может делать чуть более быстрые и экстравагантные движения. Участники не должны переговариваться. На выполнение задания отводится 2 минуты. Во втором раунде инициативу перехватывает второй партнер (2 минуты). В конце игры партнеры обсуждают полученный опыт: что получалось хорошо, что не совсем удалось, что было неожиданным, насколько гибким и изобретательным был партнер?

3. «Машина с характером».

Вся группа должна построить воображаемую машину. Ее детали – это только слаженные и разнообразные движения и возгласы игроков. При этом каждому участнику придется внимательно следить за действиями других членов команды. Во время игры нельзя разговаривать. Попросите одного добровольца (игрок №1) выйти на середину круга и скажите ему: «Я хочу, чтобы сейчас ты начал выполнять какие-нибудь повторяющиеся движения. Может быть, ты хочешь попеременно вытягивать руки вверх, или поглаживать живот правой рукой, или прыгать на одной ноге. Годится любое действие, но ты должен непрерывно повторять его. Если хочешь, можешь свои движения сопровождать возгласами». Когда игрок №1 определится со своими действиями, он становится первой деталью машины. Теперь следующий доброволец может стать второй деталью. Игрок №2, со своей стороны, выполняет движения, которые дополняют действия игрока №1. Если, например, игрок №1 смотрит вверх, поглаживает себя по животу и при этом в промежутке попеременно говорит «ах, ох», то игрок №2 может встать сзади и каждый раз, когда игрок №1 говорит «ах», разводить руками, а при заключительном «ох», один раз подпрыгнуть. Он может при этом встать боком к игроку №1, класть ему правую руку на голову и при этом говорить «ау», причем для своего «ау» выбрать момент между «ах» и «ох». Когда движения первых добровольцев обретут достаточную скоординированность, к ним может присоединяться третий игрок. Каждый игрок должен стать

новой деталью увеличивающейся машины и пытаться сделать ее более интересной и многогранной. Каждый может выбрать себе место, где он мог бы расположиться, а так же придумать свое действие и возгласы. Когда задействованы все члены группы, Вы можете позволить фантастической машине полминуты работать в выбранной группой темпе. Потом предложите, чтобы скорость работы несколько увеличилась, затем слегка замедлилась, потом начала останавливаться. В конце концов машина должна развалиться. Подведите итоги игры: смогла ли группа создать интересную машину? Функционировала ли машина некоторое время без перебоев? Как вы продумывали свои действия? Трудно ли было придерживаться одного ритма и темпа работы? Что происходило, когда ход машины ускорялся или замедлялся? Трудно ли было разобрать машину? Как влияло на работу то, что нельзя было разговаривать?

4. «Любопытная история».

Необходимо бумага и карандаш для каждого игрока. Цель игры: мини-команды должны сочинить историю, задействовав вою фантазию. Каждый игрок на карточке пишет любое слово, пришедшее на ум. Это может быть существительное, глагол, прилагательное, наречие. Карточки складываются, помещаются в коробку и перемешиваются. Каждый участник вытаскивает карточку, но не смотрит, что на ней написано. Группы делятся на команды по 4 человека в каждой. Теперь членам команды предстоит объединиться и сочинить историю так, чтобы в ней были использованы все слова, имеющихся у них карточек. Объем текста приблизительно страница. Готовые истории должны быть названы и представлены в письменном виде (30 минут). После этого команды собираются вместе и зачитывают свои историю. В конце игры подводятся итоги: какие слова было трудно включить в рассказ? Каким было настроение в команде во время работы? Доставило удовольствие каждому участнику творить вместе с другими?

5. Рефлексия эмоционального состояния: участники сидят в кругу и по очереди высказываются, что они чувствуют, что им понравилось, а что нет,

чего они ожидали, что им было легко выполнять, где возникали трудности и т.д.

6. Ритуал прощания.

Участники тренинговой группы сидят в кругу, держаться за руки, смотрят друг другу в глаза и улыбаются. Заключительное слово ведущего с пожеланием.

Занятие 5

Цель занятия: формирование сплоченности коллектива.

1. Приветствие.

2. «Карнавал зверей».

«Я хочу вам предложить игру, в которой вы станете одним из животных. У этих животных разные голоса: у одних скорее тихий, у других – громкий, звонкий, глухой и т. д. Сначала мы вместе попробуем изобразить эти голоса: какой голос у комара? Какой голос у змеи? Какой голос у кошки? Какой голос у волка? Какой голос у филина? Какой голос у филина? Какой голос у медведя?

Теперь мы знаем голоса этих 7 животных. Встаньте в большой круг. Вы должны выбрать, каким именно животным вы будете. Чтобы облегчить вам выбор, давайте еще раз послушаем голоса животных, и в обратном порядке. Один из вас должен изображать голос животного. Кто из вас прорычит голосом медведя? Помяукает кошкой? Поухает, как филин? Пропищит комаром? Прошипит змеей? Поквакает, как лягушка? Провоет волком? А теперь выберете, каким зверем вы будете. Закройте глаза и в течение 10 секунд походите по комнате в молчании. Двигайтесь медленно, стараясь не наткнуться друг на друга.

Теперь произведите голос вашего животного. Используйте этот голос как призывной клич, поскольку ваша цель – найти всех животных вашего вида. Не открывая глаз и чутко прислушиваясь, найдите тех членов группы, которые выбрали себе тоже животное, что и вы. Если же вы нашли «животное» с тем же голосом, дайте ему руку, идите дальше вместе,

слушайте голоса других, чтобы найти своих «соплеменников». У вас 2 минуты, чтобы найти родственников».

3. «Красная шапочка и серый волк».

Группа образует круг. Красной шапочкой будет теннисный мячик, который они должны будут передавать по кругу друг другу, от первого игрока к следующему. Красная шапочка бежит от Волка, который подойдет немного позже. Покажите мне, как Красная шапочка спасается бегством... Теперь подойдет Злой Волк, им будет чуть больший по размеру резиновый мяч. Злой Волк упорно бежит в том же направлении за Красной шапочкой. Если он настигнет Красную шапочку, то она должна будет повернуться кругом и продолжить свое бегство в другую сторону. И еще: каждый игрок имеет право изменить направление, в котором бежит Волк. Для этого, он просто кричит «Поворачивай!» Тогда Волк изменит направление своего движения и Красная шапочка тоже должна изменить направление бега. Вы поняли, как все происходит? Можно усложнить упражнение: пусть в бегство от «Волка» – две «Красные шапочки». Их задача – убежать только от «волка», между собой они могут сколько угодно пересекаться.

4. «Круг доверия».

Отодвинуть в сторону столы и стулья, освободить место для упражнения. Цель игры: проверить готовность членов группы обращаться друг с другом с уважением. Группа выстраивается в большой круг. Предложите участникам закрыть глаза, а руки держать на уровне груди ладонями наружу. Они должны одновременно медленно перейти с одной стороны круга на другую. Совершенно очевидно, что в середине круга возникнет порядочная толкотня, но если каждый сориентируется в ситуации, то сможет выполнить задание. Сначала продвижение возможно только в очень медленном темпе. Когда группа успешно справится с заданием, участники могут повторить эксперимент, попытавшись двигаться намного быстрее. Чем быстрее они идут. Тем осторожнее приходится быть.

Призовите участников быть максимально внимательными, чтобы никто не ушел домой в синяках.

Это упражнение показывает, что по жизни можно идти по – разному (вовсе не обязательно во что бы то не стало пробиваться к цели, расталкивая всех на своем пути), что люди, к которым вы проявили бережное отношение, скорее всего, отнесутся к вам так же, что не обязательно стремиться быть быстрее и лучше остальных.

5. «Абстрактные картинки».

Понадобятся несколько больших листов плотной бумаги, фломастеры. Участники разбиваются на подгруппы по 6 человек. Каждая команда группируется перед листом ватмана, который лежит на полу. Игроки команды должны все вместе нарисовать картину, причем участие каждого обязательно. Разрешается использовать только определенные геометрические фигуры или прямые линии. Каждый должен решить для себя, каков будет его вклад в общую композицию – круг любого размера или же прямые линии также любой длины. Игроки рисуют поочередно, при этом, каждый «новый художник» должен ориентироваться на то, что уже нарисовал его предшественник.

6. «Сидим без стула».

Освободить место для проведения упражнения, подобрать танцевальную музыку. Члены группы расходятся по комнате. Вы включаете музыку, и все играющие начинают двигаться в ее ритме. Когда музыка прекращается (вы внезапно выключаете ее), участники как можно быстрее образуют пары: один игрок наполовину приседает так, чтобы к нему на колени мог сесть другой игрок. Два участника, выполнившие это упражнение последними, выбывают из игры и садятся на пол.

7. Рефлексия эмоционального состояния: участники сидят в кругу и по очереди высказываются, что они чувствуют, что им понравилось, а что нет, чего они ожидали, что им было легко выполнять, где возникали трудности и т.д.

8. Ритуал прощания.

Участники тренинговой группы сидят в кругу, держаться за руки, смотрят друг другу в глаза и улыбаются. Заключительное слово ведущего с пожеланием.

Занятие 6

Цель занятия: формирование сплоченности коллектива.

1. Приветствие.

2. «Массаж в кругу».

Упражнение выполняется под динамичную музыку. Во время этого упражнения вся группа садится в круг – затылок друг другу. Каждый кладет ладони на плечи впереди сидящего, после чего с закрытыми глазами начинает осторожно массировать голову, спину, плечи. Через 2 минуты все поворачиваются на 180 градусов, не открывая глаз, теперь весь круг смотрит в противоположную сторону. Теперь каждый может отблагодарить партнера за все хорошее, что он получил от него в первом раунде.

3. «Я падаю!».

Отодвинуть столы, стулья. Пол должен быть застелен ковром. Участники игры прогуливаются по комнате. Неожиданно какой – либо игрок, закричав: «Я падаю!», начинает медленно опускаться на пол, либо падать вперед (ни в коем случае нельзя опрокидываться назад!). остальные играющие должны молниеносно поспешить ему на помощь и подхватить нуждающегося в поддержке игрока прежде, чем он коснется пола. Как только «падающий» игрок спасен, все участники игры расходятся по комнате, и действие повторяется снова.

4. «Образуйте круг».

Освободить место для игры. Члены группы стоят в произвольном порядке. Затем они закрывают глаза и, не говоря ни слова. Начинают двигаться по комнате. Двигаться нужно медленно, чтобы избежать резких столкновений. Звуки шагов, дыхание, тепло, исходящие от других членов группы, – все это должно помочь участникам ориентироваться в помещении.

Через 1 – 2 минуты предложите участникам взять друг друга за руки. После этого они должны образовать замкнутый круг. Когда соберутся все участники, ведущий информирует их о том, что круг полностью укомплектован. При необходимости он помогает отдельным «потерявшимся» членам группы найти дорогу к кругу. К концу игры все одновременно садятся на пол, открывают глаза и кратко обсуждают свои впечатления.

5. «Пусти корни!».

Каждому игроку нужны два партнера. Попросите участников выбрать себе партнеров игроков, которые родились в разные месяцы. В тройках один из игроков становится между двумя другими – совершенно прямо, руки вдоль туловища, кулаки сжаты. Партнеры подставляют под кулаки стоящего в середине сложенные ладони и пытаются оторвать его от земли. Возможно, первая же попытка увенчается успехом. После этого они подают сигнал: «Готово, подняли!» и ставят игрока на пол. Теперь каждому стоящему в середине игроку надо сказать следующее: «Сейчас ты можешь сильно озадачить своих партнеров: тебе предстоит пустить корни в пол. Закрой глаза и представь себе, что у твоих ног есть корни, которые уходят глубоко в землю. Старайся дышать глубже и вообрази, что с каждым вдохом ты втягиваешь и пропускаешь через себя энергию неба. Она протекает через твое тело и уходит в землю под тобой. Ощути, как с каждым вдохом ты становишься спокойнее и тяжелее, проникаешь глубоко в землю. ..Когда ты почувствуешь, что стал совсем тяжелым и крепко связанным с землей, кивком головы дай партнерам сигнал, что они могут во второй раз попытаться приподнять тебя». Во многих случаях окажется, что стоящего в середине игрока больше не смогут приподнять, во всяком случае, сделать это будет значительно труднее.

6. «Летний дождь».

Члены группы должны образовать как можно более правильный круг. Как только это удалось, все поворачиваются направо, так что все игроки стоят друг за другом на расстоянии вытянутой руки. Расскажите группе, что

каждый в этом упражнении может услышать шум и шорох летнего проливного дождя. И чем лучше будет взаимодействие в группе, тем прекраснее будет ощущение от игры. Встаньте сами в круг вместе с группой и продемонстрируйте движения, которые производят желаемые шорохи: положите ладони на спину впереди стоящего игрока, приблизительно в районе лопаток, и опишите ими круг. Возникший шорох соответствует ветру, предшествующему проливному дождю (фаза А); потихоньку начните нежно похлопывать кончиками пальцев по спине партнера, чередуя при этом обе руки. Это начало дождя (фаза В); теперь начинайте барабанить ладонью по спине партнера (фаза С); вернитесь к фазе В; перейдите к фазе А; остановитесь, пусть руки спокойно полежат на спине партнера. Объясните группе, что это упражнение дает потрясающий эффект, если при этом не все закроют глаза. Начинайте игру с фазы А. Стоящий перед вами игрок «передает» это движение дальше – участнику, стоящему перед ним, и т. д., пока оно не вернется к Вам. Когда вы почувствуете, как руки партнера совершают круги по Вашей спине, начинайте фазу В, и так далее, пока последовательность не дойдет до конца (каждый продолжает выполнять движение, которое он чувствует своей спиной, до тех пор, пока не получит новый сигнал).

7. Рефлексия эмоционального состояния: участники сидят в кругу и по очереди высказываются, что они чувствуют, что им понравилось, а что нет, чего они ожидали, что им было легко выполнять, где возникали трудности и т.д.

8. Ритуал прощания.

Участники тренинговой группы сидят в кругу, держаться за руки, смотрят друг другу в глаза и улыбаются. Заключительное слово ведущего с пожеланием.

Занятие 7

Цель занятия: формирование сплоченности коллектива.

1. Приветствие.

2. «Выглядим комично!».

Попросите играющих забыть о грации и элегантности и пройти по прямой линии один за другим, приложив все силы к тому, чтобы выглядеть комично и даже безумно. Можно изображать необычных людей, героев кинофильмов и т.п. чем более причудливым и гротескным будет изображаемый персонаж, тем лучше. Пусть тот или иной игрок попробует пройти, как: звонарь с колокольни Нотр - Дам; годовалый ребенок; робот; деревенский дурачок; супер-модель с мировым именем; марширующий солдат; человек с избыточным весом в сто килограммов; граф Дракула; неряха и т. д.

Пока участники, дефилируя по одиночке, демонстрируют глубокое знание человеческих недостатков, особенностей и причуд, публика должна воодушевлять их и подбадривать.

Когда одиночные проходы по «подиуму» будут закончены, наступает очередь пар...Затем комичный «карнавал» продолжают группы из трех человек. В конце игры вся группа объединяется в общем параде гротеска. После этого игроки награждают друг друга бурными аплодисментами и радостными улыбками.

3. «Сочиняем вместе».

Участники становятся в круг. Если в группе больше 16 человек, лучше разбить ее на подгруппы. Задание состоит в том, чтобы вместе придумать некую инструкцию. Один за другим участники произносят по одному слову, пока инструкция не будет закончена. Конец каждой фразы игроки отмечают понижением голоса. Тема инструкции может относиться к области межличностных отношений и содержать юмористический оттенок, например: как сделать, чтобы тебя не полюбили в группе; как рассердить своего руководителя; как восстановить против себя партнера; как сделать из детей маленьких разбойников; как найти любовницу для мужа; что можно сделать, чтобы спасти свой «брак»; как сделать, чтобы в тебя влюбились; как держать себя в хорошей форме и т. д. Члены команды должны договориться

о том, в каком направлении – по часовой стрелке или против нее – они будут передавать друг другу слово. Доброволец начинает игру, его сосед присоединяет следующее слово.

4. «Растопи круг».

Группа встает в круг и берется за руки. Доброволец входит в круг. Он должен – растопить круг своей теплотой. Круг выпустит только того, кто сумеет найти добрые и приятные слова о ком-нибудь, стоящем в кругу, кто сумеет выразить свою теплоту, благодарность или восхищение, самые лучшие человеческие чувства. А остальные – не имеют желания выпустить того, кто в кругу, но если вы верите в искренность его теплых чувств к вам, если, на ваш взгляд, человек искренне отдает вам свою душу, – вы можете отпустить свои руки, обнять его и выпустить из круга. Если вы будете выпускать человека легко, будет неинтересно: просто так его не выпускайте, пусть заслужит. Дайте ему шанс: если человек действует на пределе своих возможностей – оцените это и выпустите его. Тот, кто выпустил, ничем не рискует: следующий в круг встанет добровольно. На каждого водящего дается 2-3 минуты. Кто сделает шаг вперед и войдет в круг, чтобы испытать себя?

5. «Бережливый муж».

Начните игру с краткого объяснения: «Зачастую людям, легко справляющимся с проблемами, нравится придумывать множество теорий, объясняющих действительность. Например, анализируя поведение человека, не ограничиваются одним только возможным мотивом, который мог бы объяснить те или иные поступки». Участники разбиваются на подгруппы по 4 человека. Каждой команде выдается по фломастеру и листку бумаги. Сообщите командам задание: «Один бережливый муж с большим состоянием однажды изменил свои привычкам и растратил много денег. Сколько причин вы можете найти для такого поведения? Запишите свои идеи, которые появятся в течение четверти часа». Затем они их зачитывают.

6. Рефлексия эмоционального состояния: участники сидят в кругу и по очереди высказываются, что они чувствуют, что им понравилось, а что нет, чего они ожидали, что им было легко выполнять, где возникали трудности и т.д.

7. Ритуал прощания.

Участники тренинговой группы сидят в кругу, держаться за руки, смотрят друг другу в глаза и улыбаются. Заключительное слово ведущего с пожеланием.

Занятие 8

Цель занятия: Закрепление новых форм поведения, полученных знаний и умений.

1.Приветствие.

2. «Бревно».

Группа ложится на пол лицом вниз как можно плотнее друг к другу. Как только начнет играть динамичная музыка, человек, лежащий первым, начинает перекатываться по остальным лежащим на полу. Как только он докатился до конца, начинает катиться следующий и так все подряд друг за другом. После одного раунда, если есть желающие, они могут еще раз прокатиться по телам лежащих.

3. «Иди ко мне!».

Группа разбивается на пары. Один партнер закрывает глаза. Другой встает напротив него на расстоянии 2 метров. Как только один партнер закроет глаза, второй начинает медленно подходить к нему, пока первый не поднимет руки ладонями наружу и не скажет: «Стоп!». В заключении оба меняются ролями и повторяют эксперимент. Затем в течение нескольких минут партнеры обсуждают то, что они испытали: что побудило «слепого» игрока сказать: «Стоп!»; насколько близко позволяю другим подойти к себе; насколько близко хотел я подпустить к себе партнера.

4. «Падение на руки в паре».

Группа разбивается на пары. Один встает спиной к другому на расстоянии одного шага от него – и падает назад, а он встречает его на свои руки. Затем меняются ролями, и идет обсуждение: было легко падать? Что останавливало? Легче падать или ловить?

5. «Маятник».

Упражнение аналогично предыдущему. Образовать круг из 8 человек лицом в центр, а в центре становится один участник, расслабляется, закрывает глаза и начинает падать назад, вперед, в бок – в любую сторону. Стоящие кругом мягко его ловят и передают напротив или по кругу так, чтобы у стоящего в кругу появилось ощущение колыбели или качания на волнах. Важно, чтобы составляющие круга встали надежно, с отставленной назад опорной ногой и готовыми, надежными и нежными руками. Обмен мнением: чувствовала ли группа доверие к ней? Качающийся описывает свои ощущения; может указать «лучшие» или «худшие» руки.

6. «Поддерживаем друг друга».

Участники делятся на пары. Партнерами должны стать люди примерно одинаковых пропорций. Теперь они встают друг перед другом на расстоянии длины руки и берутся за руки крест – накрест. Обратите внимание группы на то, что в этом упражнении важна абсолютная надежность. Полностью сконцентрировав внимание друг на друге, партнеры медленно, под контролем ведущего начинают перемещать свой центр тяжести, они переносят свой вес вперед, затем делают несколько крохотных шагов назад, так что вес каждого удерживается благодаря противодействующему давлению другого. Когда напряжение становится предельным, пара на мгновение застывает в этой позиции. Затем партнеры медленно и равномерно возвращаются в вертикальное положение, маленькими шажками продвигаясь вперед, пока не достигнут исходного положения и каждый из них не сможет стоять самостоятельно. В конце игры ведется обсуждение.

7. «Большие шаги».

Группа становится в круг. Каждый кладет руки на плечи соседа. Они все должны сделать пару огромных шагов в направлении центра круга, но только по команде. Готовясь к первому шагу, все высоко поднимают левую ногу. Вы говорите: «Раз, два, три...Шагаем!», и группа делает первый шаг. При подготовке ко второму шагу все высоко поднимают правую ногу. Вы повторяете: «Раз. Два, три...Шагаем!», и группа делает второй шаг. Вполне вероятно, что в круге стало довольно тесно, но все – таки добавьте третий шаг. Насколько возможно все поднимают левую ногу. Вы даете команду к последнему шагу. После этого все игроки окажутся плотно прижатыми друг к другу.

8. «Карусель».

Члены группы становятся в круг, положив руки либо на плечи, либо на пояс соседей. Все маленькими шажками двигаются направо, пока кто – нибудь не скажет: «Стоп!». Этот игрок произносит несколько положительных фраз о прошедшем занятии. Он может назвать действия, которые ему понравились, отметить положительные качества всей группы или отдельных участников, свой собственный успех. Затем группа идет мелкими шажками налево, пока кто-нибудь опять не скажет: «Стоп!» и не выскажет положительные суждения о группе. Аналогичным образом группа движется то вправо, то влево, пока не выскажутся все игроки.

9. Итоговая рефлексия.

Участники группы по очереди высказываются, подводя итог прошедших занятий. Они могут ответить на следующие вопросы: чему вы научились на занятиях? Что было непонятно? Над чем вы размышляете? За что благодарны игрокам и ведущему? Что вас не обрадовало? Что вам мешало? Какие игры вы бы провели еще раз и т. д.

9. Ритуал прощания.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства

ОТЗЫВ
руководителя выпускной квалификационной работы

Тема ВКР «Методические условия развития сплоченности педагогического коллектива детского сада»

Студентка *Асанова Н.Ю.*

Обучающейся по ОПОП заочной формы обучения

Работа Асановой Н.Ю. является актуальной в вопросах качества дошкольного образования, в — частности — развитие профессиональной компетентности педагогов дошкольной организации. Целесообразность исследования несомненна; работа имеет практическую значимость для старших воспитателей и методистов дошкольных образовательных организаций в организации социально-психологических и методических условий профессионального развития сотрудников дошкольной организации.

В процессе работы над освоением темы исследования студентка показала умение подбирать и анализировать литературу, пыталась делать выводы по результатам анализа литературы и осуществления методической практики.

При написании ВКР студентка проанализировала достаточное количество методической и психолого-педагогической литературы. Отразила полученную информацию в тексте работы, продемонстрировала умение анализировать научную литературу и обобщать результаты научных исследований. Этика цитирования соблюдена корректно.

Содержание работы соответствует теме и целевой установке. Исследование автор последовательно осуществляла с опорой на консультации руководителя, как в теоретическом аспекте, так и в рамках методической практики.

Теоретические положения, представленные в первой части работы были взяты за основание проведения опытно-поисковой части работы. Диагностический материал и содержание формирующего этапа опытно-поисковой работы определялось в процессе работы с опорой на научные консультации руководителя.

Заключение ВКР соотнесено с задачами исследования, отражает основные выводы.

Студентка старалась соблюдать график написания ВКР.

ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выпускная квалификационная работа студентки *Асановой Н.Ю. «Методические условия развития сплоченности педагогического коллектива детского сада»* соответствует требованиям, предъявляемым к квалификационной работе выпускника Института педагогики и психологии детства УрГПУ, рекомендуется к защите.

Ф.И.О. руководителя ВКР *Царегородцева Елена Анатольевна*
Должность *доцент кафедры педагогики и психологии детства*
Уч. звание *кандидат педагогических наук*
Уч. степень *доцент*

Подпись _____

Дата 10.11.17

НОРМОКОНТРОЛЬ

ФИО Асанова Н. Ю

Кафедра педагогич. и психологии детства
результаты проверки нормоконтроль пройден

Дата 23.11.2017

Ответственный
нормоконтролер

Асан
(подпись)

Сидорова А.А.
(ФИО)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о результатах проверки ВКР системой «Антиплагиат».

На основании контракта с ЗАО «Анти-Плагиат» № 3/5-17 от 09.03.2017 года
«Обеспечение доступа к информации системы автоматизированной проверки
текстов «Антиплагиат» проверена работа студента УрГПУ

ФИО Асанова Нина Юрьевна

института/факультета ИПиПД получены следующие результаты:

Оригинальный текст составляет 65,02 %

Дата 24.11.2017

Ответственный
подразделения

М.А. Вахитова
СПЕЦИАЛИСТ ПО УМР
ЦЕНТРА ЗИЭО
М.А. ВАХИТОВА